

UNIwersYTET ŁÓDZKI

ACTA
UNIVERSITATIS ŁODZIENSIS

FOLIA SOCIOLOGICA

10

Stefania Dziecielska-Machnikowska
Danuta Duraj

ROLA KOBIET W KLASIE ROBOTNICZEJ

ŁÓDŹ 1984



Num. 119396

Autorki

Stefania DZIĘCIELSKA-MACHNIKOWSKA: wstęp, rozdział I, II,
III, V, VI, VII (bez punktu 8), zakończenie

Danuta DURAJ: rozdział IV, punkt 8 w rozdziale VII,
VIII, IX, X

REDAKCJA NACZELNA
WYDAWNICTW UNIwersYTETU ŁÓDZKIEGO

Bohdan Baranowski (redaktor naczelny)
Krystyna Urbanowicz, Andrzej Banasiak
Tadeusz Jaskuła

REDAKCJA WYDAWNICTW "FOLIA SOCIOLOGICA"

Bogusław Sułkowski, Andrzej Gniazdowski
Urszula Nowakowska

REDAKTOR ZESZYTU

Bogusław Sułkowski

RECENZENT ZESZYTU

Maria Jarosińska

REDAKTOR WYDAWNICTWA

Bogusław Pielat

REDAKTOR TECHNICZNY

Grażyna Kaniewska

OKŁADKĘ PROJEKTOWAŁ

Wiesław Czapski



Łódź.
P 23278/10

A 309

U n i w e r s y t e t Ł ó d z k i

1984

Wydanie I. Nakład 210+85 egz. Ark. wyd. 8,7.
Ark. druk. 9,625. Papier kl. V, 70 g, 70x100.
Zam. 147/1096/84. L-10. Cena zł 95,-

Druk wykonano w Pracowni Poligraficznej
Uniwersytetu Łódzkiego

ISSN 0208-600X

SPIS TREŚCI

Wstęp	5
Rozdział I. Udział kobiet w klasie robotniczej do połowy XX w.	10
Rozdział II. Modele ról kobiet - aspiracje i dążenia robotnic	20
1. Wprowadzenie	20
2. Obowiązki kobiet	21
3. Model roli kobiety	24
4. Aspiracje i marzenia kobiet	28
Rozdział III. Problemy rodzinne kobiet pracujących	31
1. Wprowadzenie	31
2. Wychowanie dzieci	35
3. Oczekiwana forma pomocy dla matek	41
Rozdział IV. Ocena warunków życia	45
1. Ocena warunków życia rodziny	45
2. Ocena warunków życia robotników w Polsce	46
Rozdział V. Postawy wobec ideologii	54
1. Wprowadzenie	54
2. Postawy wobec Polski i polskości	54
3. Postawy wobec państwa socjalistycznego	60
4. Postawy wobec religii	64
Rozdział VI. Samowiedza klasowa robotnic	69
1. Wprowadzenie	69
2. Co to jest klasa robotnicza	70
Rozdział VII. Stosunek kobiet do pracy i zakładu	74
1. Wprowadzenie	74
2. Ocena zmian w sytuacji pracy	76
3. Stopień trudności wykonywanej pracy	78
4. Wartość pracy	90
5. Zadowolenie z pracy	95

6. Przyczyny złej pracy	98
7. Stosunek do zakładu pracy	101
8. Czynniki integracji i dezintegracji w środowisku pracy.	104
Rozdział VIII. Treść roli pracownika - współgospodarza	107
1. Wprowadzenie	107
2. Ocena stopnia własnej partycypacji w procesach decyzyj- nych	110
3. Pożądane formy partycypacji w życiu zakładu.....	118
Rozdział IX. Oczekiwanie wobec przełożonego i współpracow- ników	123
1. Cechy idealnego przełożonego	123
2. Cechy idealnego współpracownika	128
Rozdział X. Charakter postulatów pracowniczych	131
1. Wprowadzenie	131
2. Sprawy zakładowe wymagające rozwiązania	132
3. Rola robotnic w rozwiązywaniu spraw zakładowych	135
4. Sprawy istotne dla wszystkich robotników zatrudnionych w branży	136
5. Sprawy istotne dla wszystkich robotników w Polsce	142
Zakończenie	148
Summary	153

WSTĘP

Światowa i polska literatura socjologiczna dotycząca kobiet jest ogromna. Wiele książek poświęcono pracy zawodowej, pracy zarobkowej, łączeniu ról rodzinnych i pracowniczych przez kobiety. Zainteresowanie ich pracą jest tak dawne, jak ta praca, a zatem odwieczne, opisy ich roli w życiu społecznym tak stare, jak umiejętność przekazywania wiedzy na piśmie. Także socjologia kobiet ma już swe tradycje.

Badając problem roli kobiet w klasie robotniczej pragniemy podkreślić ich udział w powstawaniu dóbr ekonomicznych, wpływ - często nieuświadomiany i niedoceniany na ideologię, politykę, historię narodu. Robotnice są członkami klasy poprzez swoją pracę i wpływ na rozwój i świadomość klasy przez prokreację i wychowanie.

Analizując problem wzrostu zatrudnienia w różnych działach gospodarki uspołecznionej poza rolnictwem w latach 1949-1956, w pierwszych latach industrializacji socjalistycznej oraz budowy podstaw społeczeństwa socjalistycznego S. Widerszpil wskazywał na 3 źródła rekrutacji pracowników do powstającego przemysłu w Polsce. Pierwszym źródłem była ludność wiejska, drugim młodzież, absolwenci szkół zawodowych i wyższych, natomiast "trzecim ważnym źródłem rekrutacji nowych pracowników jest zatrudnienie kobiet. W gospodarce uspołecznionej poza rolnictwem w okresie od 1949 do 1955 r. wzrosło ono o około 950 tys., osiągając w 1955 r. 1912 tys. osób, to jest o 33,3% ogółu zatrudnionych. Najwyższy liczebnie wzrost zatrudnienia kobiet nastąpił w przemyśle, w urządzeniach socjalnych i kulturalnych i w obrocie towarowym¹.

Udział kobiet wśród ludności czynnej zawodowo poza rolnic-

¹ S. W i d e r s z p i l, Skład polskiej klasy robotniczej, Warszawa 1965, s. 106.

twem w Polsce rósł w okresie ostatnich pięćdziesięciu lat systematycznie, by w roku 1980 osiągnąć wysokość 44,2% ogółu zatrudnionych.

Czynnikami dynamizującymi zatrudnienie kobiet w latach 1950-1975 były:

- 1) duży popyt na siłę roboczą,
- 2) wzrost poziomu wykształcenia i przygotowania zawodowego kobiet,
- 3) wzrost poziomu kwalifikacji kobiet,
- 4) oddziaływanie ideologii socjalizmu w kwestii kobiecej,
- 5) planowanie rodziny,
- 6) niskie zarobki ludności,
- 7) systematyczny wzrost cen na przedmioty trwałego użytku (mieszkanie, meble, wyposażenie gospodarstwa domowego, odzież).

Polityka zatrudnienia kobiet w 36-leciu PRL, obok rozwiązań prawidłowych i planowych zależała i do dnia dzisiejszego zależy od koniunktury gospodarczej w świecie i krajach socjalistycznych, od ukształtowania się rynku pracy w różnych regionach gospodarczych, od powstawania nowych, atrakcyjniejszych pod względem finansowym i technicznym działów gospodarki i zawodów do których przechodzą mężczyźni, pozostawiając miejsca pracy dla kobiet.

Marksowski pogląd o związku bytu i świadomości, o ich wzajemnej zależności i wzajemnym wpływie, stanowi podstawę dla naszych rozważań dotyczących świadomości klasowej kobiet - robotnic. Biorąc pod uwagę znaczenie metodologiczne teorii zależności świadomości i bytu chcemy wstępnie zarysować problem uzależnienia świadomości kobiet od ich bytu społecznego. Uzasadniając tezę o opóźnieniu powstania świadomości klasowej u kobiet, należy zwrócić uwagę na to, jaką siłę w klasie robotniczej one stanowią, jak wiele obowiązków społecznych podejmują.

Analizując rolę kobiet w klasie robotniczej trzeba zastanowić się nad specyfiką ich sytuacji społecznej i osobistej. Przede wszystkim należy podkreślić problem łączenia ról zawodowych i rodzinnych w wyższym, aniżeli ma to miejsce w przypadku mężczyzn, stopniu. Mężczyźni pomagają kobietom w pracach domowych, w pełnieniu ról rodzicielskich, ale w większości sytuacji nie przejmują ich, pozostają one tradycyjnie rolami kobiecymi.

Robotnice, podobnie jak i inne kobiety, muszą pokonywać trud-

7

ności spowodowane brakami w zaopatrzeniu rynku, muszą indywidualnie wykonywać prace domowe, które można byłoby zlecić usługom pod warunkiem, że będą one dostępne i nie tak drogie jak obecnie. Tymczasem to właśnie robotnice nierzadko dorabiają po pracy zawodowej, pracują ponad siły, co w rezultacie prowadzi do przedwczesnego wyniszczenia i starzenia się organizmu, gdyż obciążone obowiązkami nie mają czasu na regenerację sił fizycznych i psychicznych.

Kobiety pracują głównie w działach gospodarki narodowej, które ciągle jeszcze nie nadążają za nowoczesnością (bywa tak nawet w nowych zakładach). Są to działy gospodarki o małym nasyconiu techniką ułatwiającą pracę. Także kobiety pracujące w usługach nie mają kontaktu z techniką, praca ich ciągle jeszcze opiera się przede wszystkim na wysiłku fizycznym. Praca fizyczna oprócz tego, że bywa ciężka i odbywa się często w niesprzyjających warunkach, coraz częściej nie sprawia satysfakcji współczesnemu człowiekowi, a przecież jest podstawą gospodarstwa domowego i usług.

Kobiety przytłoczone trudem codzienności traktują pracę jako tło spraw rodzinnych, domowych, opiekuńczych. Powoduje to, iż o ile dla mężczyzn praca zawodowa (zarobkowa) jest i działalnością najważniejszą, pierwszoplanową i jej podporządkowane są inne role społeczne, to kobiety - matki i żony realizują przede wszystkim role rodzinne i do nich usiłują dostosować role zawodowe.

Istotnym problemem jest łączenie pracy zawodowej z macierzyństwem. Z badań wśród włóknienek wynika, że 67% z nich posiada dzieci; w tym 1 dziecko - 21%, dwoje - 27%, troje dzieci - 12%, czworo - 7%. Macierzyństwo i praca w domu powoduje "obniżenie" ambicji zawodowych kobiet, sytuacja zmusza je do nieubiegania się o awans, nieprzyjmowania stanowisk kierowniczych - stresotwórczych, ponieważ stresów i tak nie brak w życiu kobiety.

Kobiety pracujące nie mają warunków, aby systematycznie uzupełniać kwalifikacje zawodowe, co powoduje, że cofają się zarówno pod względem wiedzy ogólnej, jak i zawodowej. Na szczególną uwagę zasługuje ich stosunek do postępu technicznego. Kobiety są konsumentami, a nie twórcami postępu technicznego. Niski ich udział wśród racjonalizatorów i wynalazców charakteryzuje nie tylko robotnice, ale wśród nich jest szczególnie widoczny. Kobiety rozumieją potrzebę podnoszenia kwalifikacji, uzupeł-

nianie wiedzy, unowocześnienia produkcji, ale w tym nie uczestniczą. Kobiety, a robotnice w szczególności, są mniej nowoczesne, co wynika z ich sytuacji życiowej. Zarysowana zaledwie społeczna sytuacja omawianej grupy uzasadnia stwierdzenie, że robotnice stanowią część klasy robotniczej, znajdującą się często w trudnych warunkach bytowych, co nie pozostaje bez wpływu na poziom ich świadomości społecznej.

W tej sytuacji w sposób niezamierzony mogą powstawać i być przez socjalizację powielane w omawianej grupie wśród dzieci negatywne postawy polityczne i ideologiczne, dalekie od założeń idealnego i realnego ustroju socjalistycznego. Powoduje to w rezultacie opóźnianie w procesie przechodzenia klasy robotniczej z "klasy w sobie" w "klasę dla siebie". Robotnice stanowią ponad trzecią część klasy robotniczej, a oddziałują, głównie jako żony i matki, na całą klasę.

Przystępując do badań, sformułowaliśmy kilka hipotez roboczych o różnym stopniu ogólności. Podstawowe założenie dotyczy - niskiej aktywności pracowniczej i wysokiej aktywności rodzinnej kobiet, co powoduje, że nie są one aktywne (ale także nie całkiem bierna) częścią klasy robotniczej. Inna z hipotez dotyczy postaw wobec pracy. Kobiety są w większości nosicielkami, a zatem i przekazicielkami, rzeczowego lub ekonomicznego stosunku do pracy, do rzeczywistości społecznej, do realnego socjalizmu. Inna jeszcze hipoteza wskazuje na brak świadomości o swojej klasotwórczej roli wśród kobiet - robotnic.

Brak miejsca nie pozwolił w tej pracy na porównanie wyników z innymi badaniami, ograniczył możliwości wykorzystania obszernej literatury problemu, poza zupełnie niezbędnymi opracowaniami. Pamiętać należałoby też o tekstach wcześniej opublikowanych² uzupełniających całość opracowania². Wykorzystane w pra-

² S. Dziesięlka-Machnikowska, D. Dura j., Postawy włóknienek wobec pracy i udział w zarządzaniu, "Przegląd Ekonomiczno-Społeczny m. Łodzi" 1979, nr 5; S. Dziesięlka-Machnikowska, Problemy związane z wychowaniem dzieci włóknienek łódzkich, Acta Univ. Łodz. 1979, S. III, nr 44; D. Dura j., Sytuacja społeczno-zawodowa kobiet w ocenie włóknienek, Acta Univ. Łodz. 1979, S. III, nr 44; S. Dziesięlka-Machnikowska, Wykaztańczenie a zawód w systemie wartości rodziców - robotników, Acta Univ. Łodz, "Folia Sociologica" 1981, nr 2; D. Dura j., Zawód jako wyznacznik wzoru robotnika i wewnętrznego zróżnicowania klasy ro-

cy materiały empiryczne pochodzą z badań, które przeprowadzono w 1978 r. w dwu ośrodkach przemysłowych różnych zarówno jeśli chodzi o tradycje pracy przemysłowej, jak i wielkość ośrodka (w Łodzi i Kostrzynie nad Odrą).

W Łodzi do badań wybrano jeden z zakładów włókienniczych typowych tak pod względem charakteru produkcji, jak i struktury społeczno-demograficznej (załoga w przeważającej części kobieca o stosunkowo długim stażu pracy) oraz zakład przemysłu papierniczego, jedyny tego typu w Łodzi, o wyższym (niż w przypadku przemysłu włókienniczego) udziale robotników - mężczyzn w ogólnej strukturze zatrudnienia. Dla porównania wybrano zakład branży papierniczej, zlokalizowany w małym ośrodku przemysłowym, w Kostrzynie nad Odrą.

Za względu na cel poznawczy badań, zbiorowość generalną stanowiły robotnice posiadające co najmniej jedno dziecko w wieku do 16 lat. Tytułem porównania w badaniach uwzględniono również populację robotników - mężczyzn (dobór próby celowy), w dwu wymienionych zakładach przemysłu papierniczego grupę robotników - mężczyzn potraktowano jako grupę kontrolną. Wśród tak dobranej zbiorowości, wylosowano próbę badawczą, spełniającą warunki reprezentatywności dla wybranych zakładów. Ogółem w opracowaniu uwzględniono materiał empiryczny odnoszący się do 150 kobiet zatrudnionych w przemyśle włókienniczym i 110 w przemyśle papierniczym; próba mężczyzn z zakładów papierniczych wynosiła 228 osób. Badania nosiły ogólny tytuł: "Rola kobiet w rozwoju klasy robotniczej" i prowadzone były na podstawie wywiadu kwestionariuszowego w miejscu pracy respondentów.

robotniczej, Acta Univ. Lodz., Folia Sociologica 1981, nr 3; S. Dziesięcka-Machnikowska, Stosunek kobiet do pracy w społeczeństwie socjalistycznym, Acta Univ. Lodz., Folia Sociologica 1982, nr 4.

R o z d z i a ł I

UDZIAŁ KOBIET W KLASIE ROBOTNICZEJ DO POŁOWY XX W.

Nie jest obowiązkiem socjologów dokładne śledzenie udziału kobiet w historii klasy robotniczej. Zadanie to realizują historycy, uwzględniając w swoich poszukiwaniach cechy demograficzne analizowanej klasy społecznej. Jest jednak ważne, aby w analizach socjologicznych współczesnego społeczeństwa dostrzegać jego związki z przeszłością, pozwalające na rozumienie zjawisk i procesów aktualnie występujących.

Lektury prac historycznych upoważniają do sformułowania tezy, że udział kobiet w klasie robotniczej sięga jej początków. Nie chodzi jedynie o żony i córki robotników, ponieważ w klasie tej kobiety były pełnoprawnymi członkami poprzez własne uczestnictwo, przez pracę.

Wiek XVIII w Polsce charakteryzował się powstawaniem manufaktur produkcji opierającej się na technice maszynowej, nowej organizacji pracy i nowych zasadach wynagradzania pracownika, zmuszających do sprzedaży siły roboczej na drodze przymusu ekonomicznego. Kobiety podejmowały pracę w manufakturze poprzez zawody, do których przygotowanie wynosiły jako obowiązkowe umiejętności z domu rodzinnego. Według Niny Assorodobraj, każda chłopka czy mieszcza umiała przęść, mogła podjąć zatem pracę w manufakturze włókienniczej, często udoskonalając zdobyte także w pracy w warsztatach rzemieślniczych umiejętności, bowiem "statuty cechów włókienniczych dopuszczały do zatrudnienia najemnych kobiet jako przędek czy to w warsztatach majstra, czy też jako »chałupniczki«"³.

³ N. A s s o r o d o b r a j, Początki klasy robotniczej, Warszawa 1966, s. 163.

Manufaktury zatrudniały dość dużo kobiet. Dla przykładu w 1789 r. w Niemirowie zatrudniono 152 kobiety⁴. W roku 1817⁵ w manufakturach grodzieńskich poza instruktorami i majetrami zatrudnionych było 592 uczniów, w tym 212 dziewcząt (były to dzieci poddanych). Na uwagę zasługuje fakt, że zarówno chłopcy, jak i dziewczęta oprócz fachu uczyli się pisać i czytać, porządku i czystości. Odegrało to pewną rolę w kształtowaniu klasy robotniczej, która od samego początku istnienia wyróżniała się poziomem wiedzy od klasy chłopskiej, z której się wywodziła. Wejście do klasy robotniczej poprzez pracę w manufakturze mogło być, mimo towarzyszącego mu wyzysku, awansem dla jednostki. Uczniowie w manufakturach w początku XIX w. zdobywali nie tylko zewody, ale i pewne przygotowanie ogólne, które powodowało, że byli podatniejsi na wpływy, przygotowywało ich do realizacji ról klasowych. Dotyczyło to i mężczyzn i kobiet, ponieważ nie było różnic w uczeniu dziewcząt i chłopców. Śledzenie udziału kobiet w klasie robotniczej w początkowym okresie jej istnienia nie jest łatwe. "Trudno określić liczebność proletariatu na ziemiach polskich, można jedynie posłużyć się danymi szacunkowymi. W latach 1826-1830 liczył on około 75 tysięcy osób, a czternaście lat później około 180 tysięcy. Coraz powszechniej zatrudniano kobiety i dzieci"⁶. "Pod koniec interesującego nas okresu w Królestwie w fabrykach dysponujących silnikami parowymi kobiety stanowiły 24% zatrudnionych"⁷. Kobiety w tym czasie uzyskiwały z reguły 1/2 pensji mężczyzn⁸.

Ludność Polski w 1870 r. wynosiła 10 mln., w 1890 - 15 mln., a dynamicznie rosnący w latach 1893-1902 proletariat liczył w roku 1902 809 732 osoby, w tym ok. 200 tys. kobiet, czyli ok. 20%⁹. Kobiety pracowały nie tylko we włókiennictwie, do którego weszły szybciej i w większej liczbie aniżeli do innych działów produkcji. W Królestwie Polskim pracowały także w hutni-

⁴ Ibidem, s. 171.

⁵ Ibidem, s. 208.

⁶ L. T r z e c i a k o w s k i, *Dzieje Polski*, Warszawa 1976, s. 514.

⁷ Ibidem, s. 516.

⁸ Ibidem.

⁹ Ibidem, s. 532-544.

ctwie, chociaż "hutnictwo należy do tych gałęzi produkcji, w których powinni być zatrudnieni dorośli mężczyźni [...] Zatrudnienie nieletnich i kobiet nie leżało więc w interesie przedsiębiorstwa i nie było rozpowszechnione..." Jednakże "kobiety zatrudniano przy sortowaniu, przy czynnościach nie związanych z produkcją (np. eprzątanie), często natomiast pracowały w odkrywkowych kopalniach rud". "W kopalniach galmanu kobiety stanowiły sporą część zatrudnionych, oczywiście na powierzchni, głównie w płuczkach. Hutnictwo cynku również wykorzystywało pracę kobiet"¹⁰.

Trudno na podstawie prac historycznych przedstawić stan zatrudnienia kobiet w całym przemyśle, na wszystkich terenach Polski porozbiorowej, ale i wyrywkowe informacje pozwalają zorientować się w rozmiarach zjawiska. Na przykład w 1870 r. w hutach "Romania", "Paulina", "Leopoldów", "Mijaczów" kobiety stanowiły 20% wśród zatrudnionych. W zakładach mechanicznych i 4 kopalniach wśród 1213 zatrudnionych było ich 16%¹¹. Według pełnych notowań w Królestwie Polskim dla roku 1874 na 3700 pracowników 10% stanowiły kobiety, a w roku 1877 wśród 4400 robotników było ich 16%. Zatrudnienie kobiet w hutach żelaza dochodziło do 40% ogółu pracowników, odsetek ten był bliski wskaźnikom w przemyśle włókienniczym.

Na szczególną uwagę zasługuje stwierdzenie Elżbiety Kaczyńskiej¹², że nie było różnic w płacach mężczyzn i kobiet, osób dorosłych i młodzieży, a "różnice w zarobkach osiąganych przez te kategorie robotników wynikały z różnic w możliwościach produkcyjnych, z większej wydajności mężczyzn. Powszeczenie w przemyśle, nawet do połowy XIX w. stosowano stawki akordowe, które różnicowano w zależności od wykonywanej czynności, ale nie w zależności od wieku i płci robotnika, który je wykonywał"¹³.

Jakkolwiek kobiety były pełnoprawnymi, jeżeli chodzi o zarobki pracownikami, to jednak ich siła robocza nie była poszu-

¹⁰ E. K a c z y ń s k a, Siła robotnicza w przemyśle ciężkim Królestwa Polskiego [w:] Polska Klasa Robotnicza, Studia historyczne, red. S. K a l a b i ń s k i, t. 1, Warszawa 1970, s. 135.

¹¹ Ibidem, s. 138.

¹² Ibidem, s. 141.

¹³ Ibidem, s. 141-142.

kiwana przez przedsiębiorców, co niewątpliwie miało wpływ na kształtowanie się postaw pracowniczych w tym okresie. "W całym badanym przez nas okresie siła konkurencyjna pracy mężczyzn w stosunku do kobiet, dorosłych w stosunku do nieletnich, była bardzo duża. Kobiety były drugorzędnym elementem na rynku pracy. W fabrykach włókienniczych nie dlatego były niskie płace, że pracowali tam kobiety, ale odwrotnie: kobiety napotykały tu na mniejszą konkurencję ze strony mężczyzn. Kobiety i małoletni nie byli wyzykiwani w »szczególny« sposób, ale tak samo jak robotnicy"¹⁴.

Pełniejsze informacje o udziale kobiet w klasie robotniczej w Królestwie Polskim uzyskano z pracy Anny Żarnowskiej¹⁵, ale dotyczą one już okresu późniejszego, a mianowicie roku 1897. Na podstawie prac cytowanej autorki przedstawiono wyliczenie odsetków - udziału kobiet w różnych działach gospodarki w stosunku do ogółu zatrudnionych. W przemyśle fabrycznym Królestwa Polskiego kobiety stanowiły 23,8%, ale w poszczególnych działach ich udział układał się w następujący sposób (w %): górnictwo - 5,8, hutnictwo - 3,5, włókiennictwo - 38,8, przemysł metalowy - 2,4, przemysł gorzelniano-browarowy - 5,6, budownictwo - 0,0, transport i komunikacja - 2,9, handel - 14,6.

Wyraźnie, zgodnie z poprzednio wskazywanymi tendencjami, kobiet przybywało w szybkim tempie w przemyśle włókienniczym i handlu. Na uwagę zasługuje fakt, że wśród robotników niewykwalifikowanych i dniówkowych kobiety stanowiły 32,8%, w usługach 77,8%, a w służbie domowej 84,5%. Tych ostatnich nie można zaliczać do klasy robotniczej, a ww. liczby świadczą o poziomie zatrudnienia kobiet z klasy robotniczej, a szczególnie chłopskiej, poza domem lub poza gospodarstwem chłopskim.

"W roku 1897 przemysł włókienniczy skupiał ponad 70% ogółu kobiet zatrudnionych w Królestwie"¹⁶ z tym, że odsetek nie był jednolity wśród włóknarzy w różnych miastach. Dla przykładu w Żyrardowie kobiety stanowiły ponad 50% włóknarzy, w Warszawie ok. 45%, a w Łodzi ok. 40%. Mniej kobiet zatrudniał przemysł

¹⁴ Ibidem, s. 142.

¹⁵ A. Ż a r n o w s k a, Klasa robotnicza Królestwa Polskiego 1870-1914, t. II, Warszawa 1974, s. 205-207.

¹⁶ Ibidem, s. 260.

włókienniczy Częstochowy, Zawiercia i Zagłębia Dąbrowskiego. Wśród włóknienek dominowały dziewczęta do lat dwudziestu kilku. "W tej kategorii wieku kobiety stanowiły niemal połowę załóg, natomiast w grupie powyżej 40 roku życia już 1/4 ogółu załóg. Wiąże się to przypuszczalnie z wczesnym wynieszczeniem fizycznym robotnic, co zmniejsza ich atrakcyjność jako taniej siły roboczej w warunkach, gdy kwalifikacje nie odgrywają zasadniczej roli"¹⁷.

Wśród robotnic, włóknierki zamężne stanowiły w Warszawie ok. 10%, w regionie Częstochowy - Zagłębia Dąbrowskiego - 21%, a w Łodzi - 27%¹⁸. W latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia oprócz gwałtownego napływu kobiet do przemysłu włókienniczego - podejmowały one pracę przede wszystkim w przemyśle papierniczym, tytoniowym, chemicznym, ceramicznym i galanterii metalowej. Udział kobiet zatrudnionych od niedawna w przemyśle nie podwyższał wskaźników, znacznego w Królestwie Polskim, analfabetyzmu. Wzrostowi liczby kobiet w przemyśle "towarzyszyło [...] zjawisko wyraźnego rozszerzania się zasięgu oświaty elementarnej wśród załóg robotniczych. W wielu branżach bowiem proces ten zachodził wśród kobiet w znacznie szybszym tempie niż wśród mężczyzn (np. we włókiennictwie, przemyśle ceramicznym, w zatrudniających kobiety działach przemysłu metalowego, w przemyśle papierniczym, w cukiernictwie)"¹⁹. I chociaż robotnice ciągle jeszcze były częściej niż robotnicy analfabatkami, co wynikało m. in. z dystansów branżowych, to w najmłodszych rocznikach wchodzących w latach dziewięćdziesiątych XIX w. do przemysłu, następowało wyrównywanie poziomu oświaty, a nawet dała się zauważyć pewna przewaga kobiet w tej dziedzinie, szczególnie w przemyśle chemicznym, galanterii metalowej, tytoniowym, jedwabniczym, papierniczym, cukierniczym. "»Wtargnięcie« do przemysłu tego (najmłodszego) pokolenia kobiet, w znacznie mniejszym stopniu obciążonego analfabetyzmem w stosunku do pokoleń poprzednich, dość gwałtownie zakłóciło dotychczasowe dystanse wykształcenia między robotnikami a robotnicą przemysłową"²⁰.

¹⁷ Ibidem, s. 218.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Ibidem, s. 260.

²⁰ Ibidem.

W końcu XIX w. umiało czytać i pisać 70% kobiet zatrudnionych w przemyśle chemicznym, 60% w galanterii metalowej, 46,5% w włókiennictwie, 47% w przemyśle papierniczym i 43,5% w cukierniczym. Jest to stwierdzenie przeczące stereotypowym przekonaniom, że kobiety z klasy robotniczej w momencie jej rozwoju stanowiły grupę o niższym poziomie oświaty ogólnej, a zatem mniej zdolną do zrozumienia roli i zadań klasy. Poziom wykształcenia kobiet, zdaniem Żarnowskiej nie uległ gwałtownemu obniżeniu w wieku XX: "Przypuszczać należy, że obserwowany u schyłku XIX wieku proces rozszerzenia się zasięgu oświaty wśród robotnic w przemyśle nie został zahamowany w pierwszym 10-leciu wieku XX [...] i że odejście z przemysłu na początku XX wieku części kobiet analizowanego pokolenia w konsekwencji przesunięcia się ich do starszych grup wieku i obciążenia obowiązkami rodzinnymi zostało zrekompensowane dopływem młodszych roczników, które poziomem oświaty co najmniej dorównywały mężczyznom"²¹.

Kobiety pracowały w przemyśle nie tylko w Królestwie. "W 1875 r. np. w Zagłębiu Górnośląskim przy wydobywaniu węgla kamiennego pracowało ponad 2 tys. kobiet i dziewcząt, czyli ok. 6% ogółu zatrudnionych". "Odsetek kobiet w innych działach górnictwa węglowego przedstawiał się bardzo rozmaicie. Szczególnie wysoki był przy wydobywaniu torfu, gdzie sięgał 50% ogółu zatrudnionych"²². Znaczny odsetek kobiet zatrudnionych był w kopalniach rud żelaza i cynku. W pierwszych stanowiły one ok. 30%, a w drugich 20% ogółu zatrudnionych. Najczęściej w przemyśle pracowały kobiety w rejencji opolskiej, a rzadziej w legnickiej i wrocławskiej. "W hutnictwie odsetek pracujących kobiet na ogół był niewielki i w połowie stulecia z reguły nie przekraczał 3% ogólnego stanu załóg. W latach 1848-1875 stan ten uległ jednakże dość istotnym przeobrażeniom. W hutach miedzi, ołowiu i cynku, np. pod koniec pierwszego ćwierćwiecza drugiej połowy XIX wieku kobiety stanowiły do 20% załóg"²³.

²¹ Ibidem, s. 261.

²² S. M i c h a ł k i e w i c z, Struktura klasy robotniczej na Górnym Śląsku [w:] Polska Klasa Robotnicza..., t. III, Warszawa 1972, s. 303.

²³ Ibidem, s. 304.

Wiele kobiet pracowało też w przemyśle Białostocki. W 1884 r. w fabrykach tego okręgu stanowiły one 27% załóg. Obserwować można dynamiczny przyrost zatrudnienia kobiet. W latach 1884-1906 wynosił on 127% w stosunku do 51% przyrostu zatrudnienia mężczyzn. "Udział kobiet w ogólnym stanie zatrudnienia dorosłych w latach 1884-1898 utrzymywał się w granicach od 27 do 35% zaś w latach 1899-1906 od 37 do 39%"²⁴. "A więc fabryka, a nie manufaktura w większym stopniu wykorzystywała kobiety"²⁵.

Okres I wojny światowej spowodował dalszy dopływ kobiet do pracy w przemyśle. Informacje na ten temat odnajdujemy w opracowaniu Walentyny Najdus dotyczącym Galicji: "Tak np. daje się zaobserwować charakterystyczny dla lat wojennych wzrost odsetka zatrudnionych kobiet (z 9,9% do 17,8%)"²⁶. Stan zatrudnienia kobiet (w %) w niektórych zakładach przemysłowych okręgu krakowskiego wynosił w roku:

1913 - 23,5,

1914 - 25,5,

1915 - 32,0,

1916 - 37,0,

a w okręgu lwowskim w roku:

1913 - 28,5,

1916 - 48,5²⁷.

"Kobiety wypierały mężczyzn z handlu. W Krakowskiej fabryce tytoniu stanowiły 84,3% zatrudnionych. Wystąpiła wyraźna feminizacja włókiennictwa, zwłaszcza w okręgu przemysłowym Bielsk (Śląsk Cieszyński) i Biała (Galicja). Podczas wojny robotnice zatrudnione były w typowych zawodach męskich i tak w Krakowie działał warsztat szewski o wyłącznie kobiecej załodze. Kobiety pracowały przy bormaszynie w warsztacie naprawczym elektrycznym, przy maszynie w fabryce śrub a nawet jako pomocnice palacza"²⁸. Kobiety w warunkach wojny, obciążone trudnościami

²⁴ S. K a l a b i Ń s k i, Stan zatrudnienia w przemyśle Białostocki w latach 1870-1914 [w:] Polska Klasa Robotnicza..., t. II, Warszawa 1972, s. 148-149.

²⁵ Ibidem, s. 149.

²⁶ Ibidem, s. 150.

²⁷ W. N a j d u s, Położenie robotników i masowe wystąpienia w Galicji [w:] Polska Klasa Robotnicza..., t. I, s. 235.

²⁸ Ibidem, s. 236.

mi ekonomicznymi, występowały przeciw niej. Brały udział m. in. w manifestacji robotników Krakowa w 1917 r., ale jak uważa Najdus: "Zbuntowane kobiety nie formułowały postulatów politycznych, niemniej jednak masowe wystąpienia uliczne wprowadziły stan politycznego napięcia"²⁹.

W latach trzydziestych XX w. udział kobiet (w %) w przemyśle w Polsce kształtował się następująco - w roku:

1929 - 20,3,
1930 - 21,6
1931 - 21,8,
1932 - 22,4,
1933 - 22,3,
1934 - 26,6,
1935 - 22,8³⁰.

W roku 1921 kobiety stanowiły 20,3%, a w 1931 - 18,7%³¹ robotników przemysłu i rzemiosła. Różnice w wielkości udziału kobiet dla roku 1931, podane przez Jana Jończyka i Ludwika Hassa, są wynikiem liczenia odsetków tylko dla pracowników przemysłu lub dla pracowników przemysłu i rzemiosła łącznie.

Okres międzywojenny charakteryzuje się feminizacją przemysłu papierniczego - w którym, w 1921 r. kobiety stanowiły 44,7% zatrudnionych i odzieżowego - 43,7%³². Oprócz tendencji branżowych, historycy odnotowują regionalne tendencje feminizacji - np. w regionie łódzkim. "Najniższy poziom osiągnęło zatrudnienie kobiet w województwach północno-wschodnich, gdzie na 100 robotników - mężczyzn przypadało 13 kobiet, kolejno wzrastało w województwach południowych i zachodnich, by w centrum dojść do proporcji 100:32 [...] Różnice w zatrudnianiu kobiet wynikały zarówno z uwarunkowanych technologią i sytuacją na rynku pracy możliwości stosowania pracy kobiet w poszczególnych gałęziach jak i momentów obyczajowych. W rozmaitych środowiskach narodowo-

²⁹ Ibidem, s. 237.

³⁰ Ibidem, s. 255.

³¹ J. J o Ń c z y k, Ochrona pracy kobiet i młodocianych w polskim przemyśle w latach 1918-1939, Warszawa 1961, s. 19.

³² L. H a s s, Pracownicy przemysłu i rzemiosła 1921-1931 [w:] Polska Klasa Robotnicza..., t. VII, Warszawa 1976, s. 310.

ściowych udział kobiet w pracy zawodowej, zwłaszcza w większych zespołach był odmiennie traktowany³³.

Lata 1921-1931 charakteryzują się obniżeniem tempa dopływu kobiet do pracy w przemyśle. Są przemysły wyraźnie sfeminizowane i zmaskulinizowane, ogólnie jednak obserwowane było w tym okresie zmniejszenie się udziału kobiet w przemyśle i rzemiośle w stosunku do mężczyzn. W liczbach absolutnych udział kobiet - robotnic w przemyśle polskim w latach powojennego kryzysu na pewno rośnie.

Kobiety stanowiły w klasie robotniczej znaczną siłę pod względem liczebności, zwłaszcza jeżeli do zatrudnionych w przemyśle dodamy żony pozostające w domu, córki - nieco później podejmujące pracę aniżeli synowie.

Przedstawione w sposób syntetyczny materiały ilustrują tendencje udziału kobiet w klasie robotniczej. Do najważniejszych należy liczbowy i procentowy wzrost udziału kobiet w klasie robotniczej począwszy od manufaktury - przez fabrykę - do zakładu przemysłowego, od wieku XVIII do dnia dzisiejszego.

Drugą zasługującą na podkreślenie tendencją jest feminizacja niektórych przemysłów. Są przemysły, które od początku swego istnienia zatrudniały wysokie odsetki kobiet. Mamy równoległe do czynienia z wycofywaniem się kobiet z niektórych innych przemysłów bądź w związku z postępującą mechanizacją lub automatyzacją, bądź z ich zanikaniem (miało to miejsce np. w wydobywaniu torfu, przy którym kobiety były masowo zatrudniane).

Trzecia tendencja - to napływ kobiet do wielu dziedzin wytwarzania w warunkach wojny, jako wynik konieczności zastępowania powołanych do służby wojskowej mężczyzn.

Czwarta tendencja dotyczy poziomu wykształcenia kobiet. Robotnice podejmujące pracę od początku charakteryzowały się równym lub nawet wyższym poziomem przygotowania szkolnego i prawidłowość ta utrzymuje się nadal.

Nie odnotowano wysokiego zaangażowania kobiet w życie polityczne. Manifestowane niezadowolenie kończyło się na poziomie dotyczącym zaspokojenia potrzeb ekonomicznych rodziny, za którą kobiety zawsze były odpowiedzialne. Kobiety w zasadzie charak-

³³ Ibidem, s. 311.

teryzowała bierna postawa wobec polityki, mała podatność na wpływy i niski udział w życiu politycznym. Przyczyn tego stanu rzeczy należy w przeszłości, podobnie jak obecnie, szukać w obciążeniu kobiet funkcjami opiekuńczymi, konieczności godzenia zarobkowania z prokreacją i wychowywaniem następnych pokoleń.

Przedstawione informacje mówią o tym, ile było kobiet w klasie robotniczej - jak zmienił się ich udział, niewiele natomiast można z nich wywnioskować o tym, jakie były. Nie prowadzono na ten temat badań socjologicznych, a jedynych przekazów dostarcza nam literatura i oparty na niej film, stare fotografie naszych babek, prababek.

Wiemy, że żyły one skromnie, skromne były ich mieszkania i ich wyposażenie. Pojęcie o powierzchni mieszkania daje wgląd w aktualnie jeszcze istniejące kamienice czynszowe na przedmieściach, robotnicze domki jednorodzinne, domy rodzinne. Mieszkanie 1 lub co najwyżej 2 izbowe, zagęszczone powyżej dopuszczalnych norm. Skromne wyposażenie w meble, skromne ubrania - gruba chustka wełniana w ciemną kratę, z frędzlami - jako obowiązkowe ubranie robotnicy na zimę do pracy, skromne jedzenie - zalewajka (do dziś w łodzi gotowana), nierzadko zabierana w garnkach do pracy. Piesze wędrowki do pracy - bo środki lokomocji miejskiej były dla robotników zbyt drogie. Dużo dzieci, które krótko chodziły do szkoły i szybko szły do fabryki. Marzenia o lepszym życiu, o lepszej przyszłości dla dzieci.

Uderzający kontrast pałacu fabrykanckiego, domów dla administracji i majstrów i domów robotniczych to codzienność, z której niewiele kobiet mogło się wyrwać, niewiele mogło awansować.

Jakie chciały być babki, prababki, praprababki - robotnice, czego chciały dla siebie i dla swoich dzieci? Nie pisały pamiętników, nie pytali ich o to dziennikarze ani socjologowie. Czy ich marzenia, życzenia, odbiegały od pragnień współczesnych robotnic? Skoro nie możemy mówić o przeszłości, zastanówmy się nad teraźniejszością, aby m. in. zaspokoić ciekawość przyszłych pokoleń robotnic, które oglądając stare fotografie, będą uświadamiały sobie w jakich warunkach żyły i jakie miały poglądy na wybrane przez socjologa problemy ich poprzedniczek.

R o z d z i a ł I I

MODELE RÓL KOBIETY - ASPIRACJE I DĄŻENIA ROBOTNIC

1. Wprowadzenie

Analiza literatury socjologicznej poświęconej kobietom w Polsce, prowadzi do wniosku, że najczęściej podkreślano ich rolę w tworzeniu wartości ekonomicznych, w uwikłaniu z obowiązkami wynikającymi z prokreacji. Nieco uwagi w ostatnich latach poświęcano pracy w domu, nie traktując jednak tej działalności jako ważnego udziału w pomnażaniu bogactwa społecznego. W publicystyce i wystąpieniach okolicznościowych, w zależności od okazji (najczęściej Dnia Kobiet lub Dnia Matki), zwraca się uwagę na udział kobiet w życiu społecznym szerzej rozumianym, nie sprowadzanym tylko do pracy zawodowej lub zarobkowej i obejmującym także życie rodzinne. Stwierdza się, że rodzina, jej kształt, sposób w jaki realizuje swoje funkcje, zależy głównie od kobiet - jakby w istocie tak było, jak by rola mężczyzny była drugorzędna lub uwarunkowana całkowicie zachowaniem i postawami kobiet, jak gdyby nie było tu wzajemnych uwarunkowań. Kobiety rzadko są pytane, jak postrzegają swoje role, a i wtedy pytania najczęściej są kierowane do jednostek wyróżniających się i wówczas nie wiadomo w jakim stopniu prezentują one opinie ogółu.

Przedstawimy teraz opinie robotnic o ich obowiązkach i życzeniach. Chcemy w ten sposób przybliżyć obraz współczesnej robotnicy polskiej, podobnej i różnej od włókniaerek i pracownic dawnego przemysłu. Robotnice końca lat siedemdziesiątych XX w. żyły inaczej, inaczej się ubierały niż ich poprzedniczki z końca XIX w. i okresu 20-lecia międzywojennego, ale fakt przynależności klasowej stwarzał wiele podobieństw, które wyczuwamy raczej intuicyjnie, choć nie potrafimy w pełni udokumentować.

2. Obowiązki kobiet

Obowiązek jest pojęciem różnie rozumianym, ale nie tak wieloznacznym jak inne, którymi posługujemy się w języku potocznym. W "Lekeykonie PWN" z 1972 r., czytamy: "Obowiązek, powinność, konieczność, wykonywanie lub zaniechanie czegoś, wynikające z nakazu moralnego, administracyjnego, prawnego i innego". Obowiązki są wpajane kobietom w procesie wychowania, kształtowania osobowości - różnej od osobowości mężczyzn (bazą tych różnic jest budowa organizmu kobiety). Akceptacja tego faktu jest ważnym elementem w uświadomieniu sobie przez kobietę jej miejsca i roli w życiu społecznym. Nie podejmujemy tu problemu zróżnicowania obowiązków w zależności od poziomu wykształcenia, zawodu, przynależności do klasy lub warstwy społecznej. Interesowało nas artykułowanie obowiązków kobiety przez robotnice, a więc kobiety zajmujące określone miejsce w strukturze społecznej.

Zdaniem robotnic, w Polsce podstawowym obowiązkiem kobiet było prowadzenie domu i wychowywanie dzieci (60% wskazań). Niemniej jednak spośród nich (32,8%) uważało, że do obowiązków kobiet należy łączenie prowadzenia domu i wychowywania dzieci z pracą zarobkową.

Połączenie obu grup odpowiedzi wskazuje, że prawie wszystkie kobiety uznały prowadzenie domu i wychowywanie dzieci za swoją normalną powinność.

Niewiele kobiet (3,9%) stwierdzało, że obowiązkiem jest tylko praca zawodowa lub zarobkowa, praca poza domem. Jeżeli tak mało kobiet traktowało pracę jako obowiązek, można przyjąć, że robotnice w większości pracowały z konieczności ekonomicznej, chęci przebywania w grupie, uczestnictwa w życiu społecznym, wykorzystania swoich umiejętności, zdolności, zainteresowań, które warunkuje w dużym stopniu wykształcenie odebrane w okresie młodości, co jednocześnie wpływa na postawy kobiet wobec pracy.

Kobiety wyraźnie rozróżniały obowiązki kobiet i mężczyzn; niewiele z nich (2,8%) stwierdzało, że obowiązki kobiet i mężczyzn są jednakowe, a zaledwie jedna z robotnic odpowiedziała, że obowiązkiem kobiet jest budowa socjalizmu. Świadczy to, że obowiązki dorosłego człowieka rozumiane były w kategoriach rzadzo-

wych, a nie ideologicznych. Rodzi się także refleksja dotycząca obowiązków mężczyzn. Bo jeżeli, w opinii robotnic, nie mieli oni zajmować się domem, wychowywaniem dzieci, a jednocześnie nie dostarczali środków materialnych zabezpieczających byt rodziny i nie tworzyli dostatecznej ilości wartości ekonomicznych zapewniających byt ogólnonarodowy, to znaczy, że ich sytuacja w porównaniu z kobietami była uprzywilejowana.

Kobiety, niezależnie od stanu cywilnego, uważały, że ich obowiązkiem jest prowadzenie domu, wychowywanie dzieci i łączenie tego z pracą zawodową. Kobiety wolne zdecydowanie częściej twierdziły, że nie ma różnic w obowiązkach kobiet i mężczyzn. Przekonanie to wynikało z sytuacji osobistej i zadań które zmuszone były realizować. Kobiety niezamężne musiały traktować pracę jako obowiązek najważniejszy, nie tylko z braku innych, ale i dlatego, że bez pracy nie miałyby zapewnionych warunków do życia.

Powszechna akceptacja roli rodzinnej kobiet jest wynikiem wychowania wyniesionego ze środowiska rodzinnego, poglądy te ukształtowane są wcześniej aniżeli powstaje sytuacja, w której dokonywane są wybory. Opinie o obowiązku pracy są w pewnym stopniu warunkowane przez wykształcenie. W całej zbiorowości robotnicze z wykształceniem średnim (stanowią ponad 1/3 próby) częściej opowiadały się za łączeniem obowiązków rodzinnych i zawodowych oraz były zdania, że nie ma zasadniczych różnic między obowiązkami kobiet i mężczyzn. Znacznie rzadziej wypowiadały się też za ograniczeniem kobiety do realizacji roli rodzinnej. (Robotnice - wykształcenie podstawowe - 61%, wykształcenie średnie - 36,3%). Powstaje pytanie czy podniesienie poziomu wykształcenia wszystkich Polaków, po ewentualnym wprowadzeniu obowiązku 10-letniej nauki, spowoduje zmianę stosunku kobiet do pracy. Jeżeli tak, to należy oczekiwać, że aktualne uczennice pierwszej i drugiej klasy szkoły podstawowej za kilkanaście lat będą częściej wskazywały na potrzebę łączenia obowiązków rodzinnych z pracą niż ich matki. Być może w kształtowaniu poczucia obowiązku pracy swój udział będzie miał nie tylko poziom wykształcenia, ale także polityka społeczna państwa i organizacja pracy.

Sposób patrzenia na swe obowiązki pozostaje w związku z wiekiem. Robotnice młodsze częściej wskazywały na obowiązki domowo-rodzinne niż kobiety starsze, a zależność tę ilustruje poniższe zestawienie.

T a b e l a 1

Wiek a preferowane obowiązki
(N = 150)

Wiek	Robotnice wskazujące na obowiązki domowo-rodzinne (w %)	Robotnice wskazujące na łączenie ról rodzinnych i zawodowych (w %)
19-29	66,07	30,36
30-39	61,90	28,57
40-49	54,35	36,96
50 i więcej	46,67	46,67

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Wypowiadając się w sprawach ogólnych, robotnice odnosiły je do sytuacji w jakiej się same znajdują. Osoby młodsze, gdy realizują role rodzinne, mają możliwość przerwania pracy, starsze łączą obie role - ich dzieci są już odchowane. Matki mające do 3 dzieci zdecydowanie częściej akceptowały obowiązek łączenia ról zawodowych i rodzinnych, natomiast matki wielodzietne opowiadały się raczej za realizowaniem tylko roli rodzinnej (matki mające 1 dziecko wyrażały ten pogląd w 55,5%, te, które mają 4 i więcej dzieci, w 76,47%).

Prowadzenie domu, wychowanie dzieci i, dla części kobiet, praca zarobkowa, to obowiązki społeczne kobiet. Czy istnieje świadomość szczególnej roli, specyficznych obowiązków kobiety w odróżnieniu od obowiązków mężczyzny? Zdania są tu podzielone, a najwyżej odsetek kobiet (35%) nie dostrzegał istotnych różnic. Zapewne część kobiet chciałaby, aby role rodzinne i zawodowe były pełnione niezależnie od płci (w tym zadania opiekuńcze, pracownicze, obywatelskie).

Część kobiet (23%) za szczególną swoją rolę uznawała prowadzenie domu. Nie sposób powiedzieć, jak różne sprawy kryją się pod tym sformułowaniem, ile umiejętności, sprawności tkwi w tym określeniu: przygotowanie posiłków i całe działanie z tym związane (a więc zakupy, przetwory, zapasy), dbanie o estetyczny wygląd mieszkania i domowników, o higienę i zdrowie, wreszcie

gospodarowanie finansami rodziny. Istotnym zadaniem kobiet, przypisanym przez piątą część respondentek (19,7%), było wychowywanie dzieci, w którym mężczyźni powinni także uczestniczyć. Pewna część (7,9%) sądziła, że zabieganie o zabezpieczenie pokoju i budowa socjalizmu jest ważnym zadaniem kobiet.

3. Model roli kobiety

Model roli kobiety, zajmującej - poza macierzyństwem - takie samo jak mężczyzna miejsce w społeczeństwie i realizującej takie same zadania, nazywamy modelem emancypacyjnym. Model roli kobiety przyjmującej na siebie więcej obowiązków w zakresie organizowania i odpowiedzialności za życie rodzinne, nazywamy modelem rodzinnym.

Model emancypacyjny był pożądanym najczęściej przez kobiety najmłodsze (19-29 lat) i najstarsze (50-letnie i starsze), wolne, posiadające wykształcenie średnie zawodowe i matki 3 dzieci.

Model rodzinny był pożądanym przede wszystkim przez robotnice w średnim wieku (30-49 lat), zamężne, matki 4 i więcej dzieci z wykształceniem podstawowym, ogólnym i zawodowym, choć wykształcenie nie różnicuje bardzo wyraźnie akceptacji modelu.

Model rodzinny lub emancypacyjny jest funkcją sytuacji, w jakiej znajdują się kobiety. Osoby, które już odchowwały albo mają małe dzieci, ale i pomoc w ich wychowaniu, częściej wybierały i być może realizowały model emancypacyjny. Kobiety w wieku średnim, matki dzieci w wieku szkolnym, obciążone obowiązkami, akceptowały swoją sytuację i antycypowały ją na sytuację wszystkich kobiet.

Problem ten zasługiwałby na pełniejsze omówienie, ponieważ trudno - nawet w oparciu, dla przykładu, na analizie pism dla kobiet ("Przyjaciółka" i "Kobieta i Życie") - odtworzyć klarowny model ról kobiety. W "Trybunie Ludu" (1979 r.) były prezentowane sylwetki matek (niekiedy i ojców) z opisem dążeń, które można streścić: "szczęście dzieci i rodziny", "tworzenie ciepła rodzinnego". Cel życiowy osób zorientowanych na rodzinę łączono z pracą zawodową wykonywaną dobrze lub poprawnie. Prezentowane w środkach masowego przekazu sylwetki rodziców służyły do propagowania modelu rodziny, a tylko pośrednio modelu ról kobiety.

W tym miejscu przedstawimy wyniki próby odtworzenia modelu kobiety lansowanego w pismach kobiecych, takich jak "Kobieta i Życie", i "Przyjaciółka" w roku 1977, w okresie poprzedzającym nasze badanie. W "Przyjaciółce", piśmie docierającym do bardzo szerokiego grona odbiorców, w kilkunastu artykułach prezentowano kobiety wykonujące różne zawody, popularyzując w ten sposób model emancypacyjny. Były to: kolejarzka, nauczycielka, telefonistka, pielęgniarka, zegarmistrzyni, dyrektorka i brygadziстка. Cytowane wypowiedzi wskazują, jaki model ról kobiet propagowało pismo.

"Nauczyłam się nie tylko pracować na kilku etatach, jak każda z nas [...] ale też wykonywać wiele czynności w jednym momencie. Cóż bowiem byłabym warta jako nauczycielka, gdybym zaniedbywała dzieci i dom i jako złą mamę by mnie osądzono, gdybym nie starała się dobrze kierować powierzoną mi gminą" (Ewa Kafarska, Powrót do Karniewa, "Przyjaciółka" nr 21(1503) z 9 I 1977).

"Pamiętam, że najbardziej męczące były dla mnie dni urlopów macierzyńskich, wypełnione praniem pieluch [...] Oddałam więc dzieci do żłobka [...] W ogóle nasz dom nazywam »niedzielnym«, wtedy przyjeżdża mąż, codzień mieszkający w odległym PGR" (Maria Machwińska, Jej dzień powszedni, "Przyjaciółka" nr 34 (1535) z 21 VII 1977).

W "Kobiecie i Życiu" oprócz pielęgniarki i lekarki bohaterkami reportaży były: dyrektorka w przedsiębiorstwie, prokurator, hodowczyni owiec, naczelniczka urzędu gminnego, naczelniczka dzielnicy w Warszawie, inżynier projektant. Są to kobiety dorównujące, a nawet przewyższające kwalifikacjami i zaangażowaniem w pracy mężczyzn. Prezentowane w pismach kobiety wykonują zawody "tradycyjnie" kobiece lub stanowiska nieczęsto przez kobiety uzyskiwane. Czy one właśnie powinny być wzorem, czy raczej mogły zniechęcać do naśladownictwa? Czytelnik zastanawia się czy było to przemyślane działanie, przypadek, czy przekonanie, że nie można stworzyć uniwersalnego wzoru kobiety lat siedemdziesiątych w Polsce.

Włókniařkom, pracownikom przemysłu papierniczego i mężczyznom pracującym w przemyśle papierniczym przedstawiono do wyboru dwa "portrety" kobiet. Mężczyznom przedstawiono je dla sprawdzenia jakie są ich wyobrażenia w tej kwestii.

Rodzinna rola kobiety - "dobra matka - żona, gospodyni, ko-

bieta zadbana, dobrze ubrana, mająca ładne mieszkanie. Zajmująca się tylko i wyłącznie domem i sprawami rodziny. Pomaga mężowi w jego pracy w tym sensie, że odciąża go od obowiązków domowych, aby miał dużo czasu na pracę zawodową i społeczną. Dużo czasu i uwagi poświęca dzieciom. Sama nie uczestniczy w pracy społecznej, a jeżeli pracuje zawodowo, to traktuje swoją pracę jako zło konieczne".

Rola emancypacyjna kobiety - "kobieta zadbana, dobrze ubrana, ale domowi poświęca mało czasu, ponieważ jest zaangażowana w swoją pracę zawodową i społeczną. Jej ambicją jest uzyskanie sukcesu w pracy zawodowej i społecznej, bo taki sukces uważa za najważniejszy w życiu, on zaspokaja jej ambicje. Kocha dzieci, męża, ale nie chce, aby przeszkadzali jej w uzyskaniu sukcesów zawodowych".

Rolę rodzinną uznają za bliższą sobie 81,9% pracowników przemysłu papierniczego oraz 77,3% włókniarek łódzkich. Robotnice chciałyby być i w istocie są przede wszystkim matkami, żonami, a dopiero później pracownicami wykonującymi określone zadania zawodowe. Mężczyźni wybierali rolę rodzinną nieco częściej niż kobiety (83,5%). Model rodzinny najczęściej wybierany był przez osoby z wykształceniem średnim zawodowym (88,2%), kobiety niezamężne (86%) w wieku do 49 lat oraz, co jest charakterystyczne, osoby dysponujące dochodem na jednego członka rodziny ponad 2000 zł miesięcznie, o długim stażu pracy.

Wykształcenie było czynnikiem najsilniej różnicującym sposób życia, wpływało na kształtowanie wyobrażenia o miejscu i roli kobiety w społeczeństwie. Odnajdujemy tu potwierdzenie prawdziwości, że wykształcenie jakie uzyskuje kobieta - ponad zasadnicze zawodowe - jest drogą do realizacji emancypacyjnego stylu życia.

Model emancypacyjny bliższy był małej liczbie kobiet. Pojawia się w związku z tym pytanie - czy powodem tego jest jego nieatrakcyjność, czy nierealność? Wiele robotnic nie mogło go realizować, ale chciałyby, aby urzeczywistniły go ich córki. Wybierały zatem dla nich wykształcenie i zawód dający szansę na realizację awansu, którego zawody robotnicze już nie dają. Nie przypadkiem stwierdzamy, że "już" nie dają. Wysiłek w zawodach robotniczych jest ogromny, a podział pracy odbiera satysfakcję oglądania jej wyników i zmusza do znajdowania satysfak-

cji tam, gdzie można ją znaleźć, to znaczy w życiu osobistym, w życiu rodzinnym. Model emancypacyjny odrzucali mężczyźni - sądzić należy, że nie tylko ze środowisk robotniczych. Zastanówmy się jaki jest stosunek do pracy kobiet, które pracują z konieczności. Nie pracują bardzo źle, ale bez zaangażowania, bez oddania, chętnie pracę porzucają, a jak wskazują doświadczenia z 1981 r. są bardzo podatne na agitację strajkową.

W piśmiech, gazetach, podkreśla się sukcesy zawodowe, w życiu kobiety myślą o szczęściu rodzinnym.

Kobiety dostrzegały nierówny sposób odnoszenia się do nich i do mężczyzn, na ogół akceptując go. Robotnice pracujące w tym samym zakładzie pracy, na podobnych stanowiskach, oceniały różnie sposób w jaki są tam traktowane w porównaniu z mężczyznami. Blisko połowa (47%) pracowników przemysłu papierniczego była zdania, że są traktowane na równi z mężczyznami, ale prawie 1/3 (31%) stwierdzała, że gorzej niż mężczyźni, 12% uważało, że różnie - w zależności od sytuacji. Zaledwie co dziesiąta robotnica wskazywała, że była traktowana lepiej od mężczyzny. Ponad połowa mężczyzn (54%) uważała, że kobiety w zakładzie traktowane są na równi z nimi, 14,5%, że gorzej niż mężczyźni, 7,4%, że zależy to od sytuacji, a 12,4%, że są traktowane lepiej. Różnice odnotowane w ocenie opinii o traktowaniu kobiet w zakładzie oparte są na subiektywnych odczuciach, ale przecież to one decydują o samopoczuciu jednostek i grup społecznych.

Kobiety starsze (ponad 50-letnie), mężatki, były na ogół zdania, że traktuje się je na równi z mężczyznami, natomiast na traktowanie lepsze i "w zależności od sytuacji" wskazywały kobiety wolne i osoby, które nie przekroczyły 49 lat. Mężatki korzystały ze świadczeń socjalnych i pewnych przywilejów: urlopy macierzyńskie, zwolnienia lekarskie, urlopy w lecie - w czasie wakacji dzieci, ochrona interesów jedynych żywicielerek rodziny. Daje to podstawę do przypuszczenia, że były traktowane lepiej, choć są to świadczenia związane nie z ich osobowością, a z macierzyństwem.

4. Aspiracje i marzenia kobiet

Aspiracje i dążenia ludzkie przedstawiane są jako życzenia lub marzenia. Aspiracje odróżnia od marzeń stopień trudności w realizacji, marzenia dotyczą spraw często odleglejszych w czasie, są traktowane jako zależne od szczęśliwych przypadków, spłotu okoliczności, innych ludzi, a nie od działania osoby zainteresowanej. Obserwując życie społeczne, ludzi należących do różnych grup i klas społecznych, wykonawców wielu zawodów, zajmujących inne miejsce w hierarchii społecznej, odnosi się wrażenie, że marzenia ich są bardzo rzeczowe i dotyczą zaspokajania potrzeb o charakterze bytowym. Mało ludzi puszcza w swoich marzeniach wodze fantazji. Ludzie wstydzą się fantazjowania, ograniczają jego zakres.

Kobiety marzą częściej niż mężczyźni, ale nie tak bardzo, jak należałoby oczekiwać na podstawie obiegowych opinii o ich sentymentalizmie. Wśród osób, które stwierdzały, że nie mają żadnych marzeń, które mogłyby być zrealizowane przez siły zewnętrzne, "dobrą wróżkę", było ok. 12% kobiet i 19% mężczyzn. Być może, że osoby te nie potrafiły zrozumieć intencji pytania lub myśląc pragmatycznie zdecydowały, że ich życzenia nie mogą być przez nikogo poza nimi samymi spełnione.

Zdecydowana większość robotnic miała życzenia (ujęte w %) związane z:

- | | |
|---|--------|
| 1) sytuacją dzieci, ich losem i pozycją w życiu | 34,21, |
| 2) koniecznością poprawy sytuacji mieszkaniowej | 32,24, |
| 3) zarobkami | 21,05, |
| 4) posiadaniem samochodu i czasu na odpoczynek | 1,97. |
| Są także wskazania dotyczące problemów ogólnospołecznych: | |
| 5) poprawy sytuacji kobiet pracujących | 6,58, |
| 6) poprawy sytuacji ekonomicznej w Polsce | 3,95. |

Dominowały pragnienia związane z rodziną, sprowadzone do spraw przyszłego losu dzieci, poprawy sytuacji mieszkaniowej i uzyskania wyższych zarobków. Życzenia społeczne wypowiedane były przez ok. 10% kobiet i dotyczyły trudnych i nierozwiązanych od lat problemów, do których należy dla przykładu nocna praca kobiet i trudności gospodarcze, szczególnie odczuwane przez kobiety w okresie ostatnich kilku lat. W życzeniach dotyczących

losów dzieci znajduje jeszcze jedno potwierdzenie modelu rodzinnej roli kobiety. Oczekiwania poprawy sytuacji mieszkaniowej wynikały z nie zaspokajanych od lat potrzeb w tej dziedzinie.

Porównując pragnienia włóknianek i pracownic przemysłu papierniczego stwierdzamy, że były one inne. Włóknianki przede wszystkim chciałyby poprawy sytuacji mieszkaniowej, na drugim miejscu stawiając zarobki. Zastanawia, że niższy odsetek włóknianek wiązał swoje nadzieje z losami dzieci. Układ życzeń jest bardzo charakterystyczny w zależności od wieku i związanej z nim sytuacji ekonomicznej. Kobiety najmłodsze (do 29 roku życia) w 64,7% życzenia odnosiły do poprawy sytuacji mieszkaniowej, podczas gdy podobnie myślało 18% kobiet ponad 30-letnich. Życzenia dotyczące losu dzieci najczęściej wypowiadały kobiety w wieku 40-49 lat (53,0%), najrzadziej młodsze - do 29 roku życia (19,6%); na temat zarobków najczęściej (40,0%) robotnice należące do najstarszej kategorii wieku (50 lat i starsze), natomiast najmłodsze tylko w ok. 8%. W przedziale wieku 30-49 lat podobne były poglądy ok. 25% kobiet, częściej zamężnych (33%), aniżeli wolnych (19,5%). Na życzenia dotyczące zarobków poważny wpływ miały przeciętne dochody na osobę w rodzinie. Najczęściej (32%) marzyły o podwyższeniu zarobków kobiety, w rodzinach których dochód kształtował się na poziomie 1001-1500 zł miesięcznie. Żadna z kobiet osiągniętych dochód ponad 3501 zł nie wypowiadała takiego życzenia.

Pragnienia nakierowane były na trzy potrzeby, dwie z nich możemy dokładniej przedstawić, ponieważ mamy do tego niezbędne materiały: chodzi tu o dzieci³⁴ i zarobki. Włóknianki w 84%, a pracownice przemysłu celulozowo-papierniczego w 72%, chciałyby, aby ich dzieci uzyskały wykształcenie wyższe niż one same posiadają. Wykształcenie jest wartością pożądaną z różnych powodów. Do najczęściej wymienianych należało przekonanie, że wykształcenie zapewnia lepszą i ciekawszą pracę (58,7% wskazań). Praca robotników w przemysłach papierniczym i włókienniczym, mimo znacznej ich modernizacji, była bardzo ciężka i odbywała się w

³⁴ Problem ten szerzej przedstawiony został w artykule: D z i ę c i e l s k a - M a c h n i k o w s k a, Wykształcenie a zawód...

nieprzyjemnych, a często wręcz złych, warunkach fizycznych. Hałas, wibracje, temperatura - to uciążliwości posiadające duży wpływ na oceny wykonywanej pracy czy zawodu. Oceniając pracę fizyczną na podstawie własnych doświadczeń, robotnicy chcieliby, aby ich dzieci pracowały w lepszych warunkach. Sami nie mogą uciec od pracy fizycznej, więc pragną, aby ich dzieci skorzystały z szansy jaką stwarza wykształcenie i nie musiały tak pracować. Część robotnic chciałaby, aby ich dzieci kształciły się, ponieważ uważały, że dzięki wykształceniu można w życiu wszystko osiągnąć (15% wskazań), ludzi wykształceni cieszą się większym szacunkiem (9%), nauka jest najważniejsza (8,5%), wykształcenie zapewnia dobrobyt (3,6%). Jest to nietrafne postrzeganie rzeczywistości, gdyż w Polsce płace nie są pozytywnie skorelowane z wykształceniem. Zdecydowana większość zapytanych uważała, że wyższe wykształcenie zapewnia lżejszą pracę i wyższy prestiż społeczny. Dlatego aż 68,6% ojców i matek chciało aby ich dzieci ukończyły studia; 22% rodziców pragnęło, aby ich dzieci osiągnęły wykształcenie średnie, przede wszystkim zawodowe. Aspiracje matek dotyczące wykształcenia dzieci były wysokie ale - co wynika z liczby studiującej młodzieży robotniczej - nie są one realizowane. Część kobiet (20,8% pracujących w zakładach przemysłu papierniczego i 3,3% włókniarek) chciała, aby ich dzieci cieszyły się w przyszłości uznaniem, szacunkiem ludzi, nawet jeżeli nie będzie to miało bezpośrednio wpływu na ich sytuację materialną. Zaledwie ok. 6% matek (zarówno włókniarek, jak i pracownic przemysłu papierniczego), kobiet starszych z rodzin wielodzietnych o niskich dochodach życzyło sobie, aby ich dzieci szybko się usamodzielnili.

Oczekiwania poprawy sytuacji materialnej należy zestawić z aktualnie otrzymywanymi zarobkami. Były one znacznie niższe od średniej płacy w Polsce, a tylko ok. 5% osób oczekiwało zarobków przewyższających tę średnią. Oczekiwania były więc bardzo skromne, a podwyżka zarobków z roku 1980 pochłonięta została przez inflację i wzrost cen.

Rozdział III

PROBLEMY RODZINNE KOBIEȚ PRACUJĄCYCH

1. Wprowadzenie

Rozważania obecne zamierzamy skoncentrować na sprawach wychowania i socjalizacji dzieci w rodzinie, na oczekiwanych formach pomocy od państwa oraz na ogólnej ocenie warunków życia rodziny.

Ważnym i nie podlegającym dyskusji zadaniem kobiety w każdym społeczeństwie jest organizacja domu rodzinnego. Nie przypadkiem przyjmujemy określenie domu rodzinnego, a nie gospodarstwa domowego. Gospodarstwo domowe jest kategorią ekonomiczną, a nie socjologiczną i nie zawiera aspektu, który nas interesuje. Gospodarstwo domowe - to nie rodzina, bo są jedno lub dwuosobowe gospodarstwa, prowadzone przez osobę wolną lub bezdzietne małżeństwo. W pojęciu rodziny zawiera się element pokrewieństwa, występowania dzieci, więzi o charakterze emocjonalnym. Człowiek pozbawiony rodziny jest według przysłowia "jak kamień w polu" i jakkolwiek życie rodzinne związane jest także z konfliktami, trudnościami a niekiedy i tragediami, to przecież stanowi bardzo ważny element w życiu jednostki i społeczeństwa. W rodzinie ludzie przygotowują się do życia społecznego, uczą się człowieczeństwa, uczą się być kobietami, mężczyznami, matkami, mężami itd., członkami klas i warstw społecznych. W rodzinie powstają i kształtują się osobowości, które decydują o przyszłości. Szkoła, uczelnia dostarczają wiedzy, organizacje, partie - ideologii, zakład - środków do życia, a rodzina - kształci cechy charakteru, ucłowiecza i nie jest przesadne stwierdzenie, że decyduje o człowieku.

W rozdziale tym nie referujemy bogatej literatury socjologicznej ani wybranych prac, jak również nie udowadniamy roli ma-

tki w kształtowaniu osobowości dziecka rozumiejąc, że są to sprawy udowodnione. Pragniemy przedstawić poglądy matek - robotnic na swoją rolę oraz wykazać jakie wartości chcą one przekazać dzieciom, w jakich warunkach swoje zadania realizują.

Liczebność rodziny sprowadzamy do liczby dzieci w rodzinie, ponieważ to one stanowią obciążenie ekonomiczne, wychowawcze i opiekuńcze dla rodziców, decydują o poziomie zamożności, o poziomie zaspokajania potrzeb. Jak wynikało z przeprowadzonych w 1971 r. badań dotyczących sytuacji rodzin wielodzietnych (od 5 do 18 dzieci) w Łodzi, dochód na jedną osobę w takiej rodzinie często oscylował wokół 500 zł miesięcznie. Rodzin wielodzietnych jest niewiele, ale tendencja spadku dochodu na członka rodziny w zależności od liczby i wieku dzieci jest prawidłowością, którą usiłuje odwrócić polityka społeczna zapoczątkowana w roku 1980. Przeciętne robotnicze rodziny, to rodziny z 2 dzieci.

T a b e l a 2

Liczba dzieci w rodzinie
(w %)

Liczba dzieci	Włóknarki 1976/1977 r. N = 150	Pracownicy przemysłu papierniczego 1978 r. N = 110
1	30,0	36,0
2	53,0	38,0
3	9,0	16,0
4 i więcej	5,0	9,2

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Rodziny pracowników przemysłu celulozowo-papierniczego są liczniejsze. Badania w przemyśle papierniczym prowadzone były w Łodzi i Kostrzynie, którego ludność jest napływowa. Rodziny repatriantów z terenów wschodnich oraz reemigrantów były i są tradycyjnie liczniejsze.

Rodziny robotnic były w przeważającej większości rodzinami homogenicznie robotniczymi: 71,3% mężów włókniaerek i 84,7% mężów robotnic przemysłu papierniczego było robotnikami. Kobiety samotne (wdowy, rozwiedzione) nie podawały zawodów mężów, ich rodziny są niepełnymi rodzinami robotniczymi.

• O stylu życia i poziomie zaspokajania potrzeb decydują zarobki oraz dochód na jednego członka rodziny.

T a b e l a 3

Wysokość zarobków robotnic
w %

Wysokość zarobków w zł	Zarobki włók- niarek 1977 r. N = 150	Zarobki pracow- nic przemysłu papierniczego 1978 r. N = 110
do 2500	3,4	30,0
2500-3000	46,7	56,2
ponad 3501	49,7	13,8

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Szczególnie niskie zarobki uzyskiwała znaczna liczba pracowników przemysłu papierniczego. Przeciętny dochód na osobę kształtował się następująco:

T a b e l a 4

Dochód na członka rodziny
(w %)

Dochód na 1 osobę w ro- dzinie w zł	Włókniaarki 1977 r. N = 150	Pracownice przemysłu papierniczego 1978 r. N = 110
1	2	3
do 1000	8,6	4,8
1001-1500	19,3	29,8
1501-2000	31,4	33,5

Tabela 4 (cd.)

1	2	3
2001-2500	23,3	17,5
2501-3000	8,0	11,2
3001-3500	6,7	3,2
3501 i więcej	0,7	-

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Rodzin o najniższych dochodach na osobę w środowiskach włóknieniarskich było prawie 2 razy więcej aniżeli wśród pracowników przemysłu papierniczego, ale równocześnie włóknieniarze częściej byli lepiej sytuowani.

Warunki życia rodzin o dochodzie 1000 zł miesięcznie na osobę były bardzo trudne. Ile z tych pieniędzy mogły matki przeznaczyć na ubranie, słodycze, zabawki, książki pozaszkolne dla swoich dzieci? Nieoficjalnie obliczane minimum socjalne wynosiło wówczas (rok 1978) 1500 zł dla osoby dorosłej. Znaczna część rodzin robotniczych żyła poniżej lub na granicy tego minimum.

Rok 1978 charakteryzował się wyraźnym wzrostem kosztów utrzymania w związku z prowadzoną na wielką skalę ukrytą podwyżką cen. Dochody na jednego członka w rodzinie włóknieniarów były niższe od danych przytaczanych w badaniach Piotra Bohdziewicza³⁵ - obejmujących rodziny mężczyzn - włóknieniarzy w wieku 30-45 lat. Około 12% gospodarstw domowych dysponowało dochodem do 1500 zł na jedną osobę, 48% - 1501-2500 zł, 20% - 2501-3500 zł i 4% ponad 3501 zł.

Bohdziewicz zbierał materiały do analizy w 1978 r. kilka tygodni wcześniej niż my zbieraliśmy materiały w przemyśle papierniczym, a więc w czasie, gdy zarobki nie uległy zmianie. Na różnice w przedstawionej wysokości dochodu miał wpływ celowy dobór próby badawczej - kobiet i mężczyzn. Mężczyźni w przemy-

³⁵ P. B o h d z i e w i c z, Style konsumpcji materialnej robotników wielkoprzemysłowych, maszynopis pracy doktorskiej w Inst. Soc. Uł, s. 106.

śle lekkim zarabiają więcej, ponieważ pracują na wyższych płacach stanowiskach.

Niezależnie od wysokości dochodu (różnice w gruncie rzeczy są niewielkie) powstaje problem, jak bardzo trudne było i jest życie kobiet, które w ramach tych sum musiały organizować życie rodziny, jaką rolę w życiu kobiet odgrywały trudności dnia codziennego.

2. Wychowanie dzieci

Wychowywanie dzieci jest przygotowaniem ich do życia w świecie, który nie będzie światem rodziców - wychowawców. Trudności wynikają nie tylko z szybkiego postępu i zmian w technice, ekonomice, układach społecznych, ale także z niemożliwości przewidywania, jaka wiedza będzie potrzebna człowiekowi, aby mógł swobodnie funkcjonować za 20-30 czy 40 lat. Brakuje ideałów, wzorców osobowościowych człowieka przyszłości. Aktualne autorytety ulegają przewartościowaniu, ludzie których stawiano za wzór, okazują się czasem godnymi pogardy itd.

Trudna sytuacja społeczno-gospodarcza roku 1978, kiedy zbierałyśmy materiały do pracy uprawniała nas do napisania zdania, że kobiety obciążone 8-godzinny dzień pracy na 2 lub 3 zmiany, oczekiwaniem w kolejkach po artykuły żywnościowe i przemysłowe potrzebne w domu, wydłużającym się czasem dojazdów do pracy, nie miały zbyt dużo czasu na czynności wychowawcze. Dziś (w styczniu 1982 r.) sytuacja zaopatrzeniowa roku 1976 czy 1978 wydaje się wspaniałą, a komunikacja miejska - świetnie funkcjonującym ogniwem miasta. Ile zatem czasu dziś mają kobiety na czynności wychowawcze? W literaturze przedmiotu wskazuje się, że robotnice dysponowały dziennie ok. 60 min. na funkcje wychowawcze - przy czym wyraźnie odróżnia się funkcje opiekuńcze, choć nie zawsze takie rozróżnienie uświadamiają sobie same kobiety.

Na pytanie, kto powinien brać na siebie ciężar wychowania dzieci - ojciec czy matka, robotnice zdecydowanie wskazywały, że oboje rodzice. Obowiązek decydowania w sprawach dotyczących dzieci, oddziaływania na nie powinien być realizowany wspólnie. Tylko 5% kobiet zatrudnionych w przemyśle papierniczym i 6%

włókniarek było zdania, że wychowanie dzieci jest domeną kobiet, ponieważ matka jest bliższa dziecku aniżeli ojciec.

Jest to mocno utrwalony stereotyp, choć pedagodzy, psycholodzy, socjologowie, a nawet lekarze zwracają uwagę na ogromne znaczenie związków dziecka z ojcem w procesie wychowawczym, na jego wychowawcze zadanie dostarczyciela wzoru osobowego mężczyzny, nauczyciela ról męskich potrzebnych do prawidłowego kształtowania osobowości zarówno chłopców, jak i dziewcząt.

Tak mówią teoretycy, a jak uzasadniają stanowisko o obowiązku dzielenia trudów wychowawczych przez oboje rodziców kobiety? Poglądy włókniarek na tę sprawę były następujące. Łatwiej jest wychowywać dzieci we dwoje, ponieważ można sobie doradzać (48% wskazań), dobro dziecka wymaga opieki i decyzji obojga rodziców (29%), wychowywanie dzieci jest obowiązkiem obojga rodziców (23%). Pracownice przemysłu papierniczego uzasadniały swoje stanowisko nieco inaczej. Przede wszystkim wskazywały (47%), że dziecko jest wspólną "własnością" obojga rodziców, następnie, że łatwiej jest wychować dziecko we dwoje (25%), że nie należy obciążać wychowaniem jednego z rodziców w sytuacji, gdy oboje pracują (17%) oraz że wspólne wychowanie wpływa dodatnio na spójność rodziny (5%).

W wypowiedziach zawarte są charakterystyczne postawy robotnic wobec dzieci. Tylko część włókniarek kierowała się w wychowaniu dobrem dzieci, a kilkanaście pracownic przemysłu papierniczego dobrem całej rodziny - a więc i dzieci. Zdecydowanie przeważało stawianie znaku równości pomiędzy wychowaniem a obciążeniem - wychowanie było traktowane jako obowiązek.

Wychowanie jest obowiązkiem rodziców, ale ludzie nie mają dzieci w wyniku poczucia obowiązku wobec społeczeństwa, narodu, klasy. Stosunek do dziecka jest emocjonalny, a nie rzeczowy i dlatego budzi zastrzeżenia traktowanie wychowania tylko jako obowiązku przy pominięciu satysfakcji i radości z nim związanych.

Część kobiet wskazywała, że dziecko jest "własnością" obojga rodziców. Jest to oczywiście "skrót myślowy", ale niezmiennie charakterystyczny. Nawet jeśli rodzice nie wypowiedzieli tego wprost, to jednak traktowali dziecko jako "własność" podporządkowaną, naginając jego osobowość do własnych wyobrażeń, zaspokajając własne ambicje lub aspiracje. Rodzice często nie rozumieli, że dziecko to inny człowiek, za którego oni ponoszą jednak odpowiedzialność.

Odpowiedzialność za przyszłość dziecka to nie tylko wychowanie, ale i tworzenie warunków ekonomicznych, politycznych i ideologicznych w jakich żyje ono w dzieciństwie i wieku dojrzałym. Przecież twórcami teraźniejszości są nasi dziadkowie, rodzice, a my kształtujemy warunki życia naszych dzieci i wnuków.

Godne podkreślenia w postawie kobiet wobec dzieci było rozumienie roli ojca w wychowaniu. Przemysł lekki od początku swego istnienia zatrudniał kobiety, a zatem tradycje i współczesność przemysłu i robotniczego miasta jakim jest Łódź, narzucają rodzicom konieczność dzielenia obowiązków wychowawczych i opiekuńczych. Rola ojca w rodzinie była uświadamiana, akceptowana i realizowana, a robotnice przywiązywały dużą wagę do udziału mężczyzny w wychowaniu, nie ograniczając jej do dostarczania środków materialnych, choć osoby o wykształceniu ponadpodstawowym nieco częściej skłonne były obciążać rolę wychowawczą tylko kobiety.

Inna jakościowo jest sytuacja matek samotnych i ich dzieci. Nie dotyczy to jedynie zwielokrotnienia zadań. Taka matka ma nie tylko więcej obowiązków, ale musi realizować i takie, które są jej obce ze względu na różnice tkwiące w psychice kobiety i mężczyzny. Dzieci w rodzinie niepełnej nie mają codziennego kontaktu z mężczyzną, co może wpływać ujemnie na ich charakter, na kształtowanie postaw i ocen. Jednak w praktyce, niezależnie od tego czy rodzina jest pełna czy nie, wiele kobiet musi wychowywać dzieci samodzielnie.

Wśród rodzin, w których matka może liczyć na pomoc innych członków rodziny najczęściej w wychowywaniu dzieci pomagał tylko mąż (73,4%). Część kobiet korzystała z pomocy matki, babki lub teściowej (14,4%), męża, matki i teściowej (3,6%), innych członków rodziny (1,2%) lub innych osób (7,2%). W środowiskach robotniczych rzadko wykorzystywana była płatna pomoc do dziecka. Skoro rodziny robotnicze nie znajdują się w dużo gorszych warunkach materialnych aniżeli rodziny nauczycielskie czy urzędnicze, fakt ten oznacza przede wszystkim brak w tym względzie tradycji.

Inny problem polega na tym, czy robotnice mają trudności w wychowaniu dzieci, czy dostrzegają te trudności i jakiego są one rodzaju. W badanej zbiorowości 39% robotnic odpowiadało, że ma trudności, 57% - że ich nie ma, a 4% nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Najczęściej wymieniane były kłopoty związane

z koniecznością zapewnienia opieki nad dziećmi w czasie pracy. Kilka osób wskazywało na trudności w zorganizowaniu opieki w przypadku choroby dziecka i w odprowadzeniu dziecka do przedszkola (lub ucznia I klasy do szkoły). Rodzice korzystają, zgodnie z prawem, ze zwolnień na opiekę nad chorymi dziećmi, ale kłopoty odczuwają przede wszystkim te matki, których dzieci są chorowite i ustawowe 60 dni na opiekę nie wystarcza. Sytuacje zdrowotne zmuszające do korzystania z większej liczby dni zwolnienia z pracy są w łodzi częste, gdyż jest tu dwa razy wyższy niż w całej Polsce odsetek przedwczesnych porodów, wpływający na stan zdrowia dzieci, które wymagają bardzo troskliwej opieki.

Trudności w opiece nad dziećmi rozwiązuje - choć brzmi to paradoksalnie - praca na 3 zmiany, a także szybkie usamodzielnienie się dzieci, podział obowiązków z mężem, odwożenie dzieci do krewnych lub zostawianie ich u sąsiadów. Dużo włókniarek (36,6%) stwierdzało, że "jakoś" sobie radzą. Wiele kobiet pracę na 3 zmiany uznawało za dogodną w organizacji opieki nad dziećmi. Niejednokrotnie matki małych dzieci deklarowały, że wolą pracować w nocy, bo mają cały dzień dla siebie, tzn. dla domu i dzieci. W tygodniu pracy na nocną zmianę śpią bardzo mało, a czas snu jest tym krótszy, im młodsze są dzieci. Na uwagę zasługuje zdanie, że "dzieci muszą się bardzo szybko usamodzielniać". Zastanowić się wypada co to znaczy "usamodzielnienie" i jakie ono niesie rezultaty. Usamodzielnienie - to zawieszenie dziecku klucza na szyi, utrudniający koncentrację w pracy niepokój matki, o to co dziecko robi. To także często złe wyniki w nauce, ponieważ nie ma kto dopilnować odrobienia lekcji, to wychowanie na podwórku, wpływające na kształtowanie psychiki dziecka.

Obowiązek szkolny, realizowany w naszym kraju i w pełni akceptowany przez społeczeństwo, nakłada na rodziców odpowiedzialność za jego przestrzeganie, a szkoła przejmuje cały ciężar nauczania. Zadaniem rodziców jest zachęcanie dzieci do nauki, pomoc w rozwiązywaniu trudności, zainteresowanie sprawami szkolnymi. Jakkolwiek rodzice mają niewiele czasu po pracy, sprawy nauki dzieci są przedmiotem ich stałej, choć nie zawsze systematycznie przejawianej, troski. Matki rozmawiały ze swymi dziećmi o różnych sprawach, w rozmowach z uczącymi się dziećmi dominowały tematy szkolne - o kolegach, nauczycielach (55%

wskazań), o wynikach w nauce (13%), o różnych sprawach bieżących - co najczęściej było formułowane - "w ogóle o życiu" (31%), jak również o rekreacji (10%). Niewiele matek opowiadało dzieciom o swojej pracy (5%). Z informacji na temat rozmów można przyjąć, że przedmiotem zainteresowania matek były przede wszystkim sprawy szkolne lub sprawy osobiste. Najmniej czasu poświęcały one sprawom czasu wolnego, rekreacji dzieci, choć nie są to sprawy nieważne, a zupełnie się nimi nie interesuje szkoła. Tylko okazjonalnie tematami rozmów było uświadomienie seksualne, częściej dotyczyły one prowadzenia gospodarstwa domowego, sportu.

Wychowanie oparte było w części rodzin robotniczych (54%) na zasadach wyniesionych z domów rodzinnych matek i polegało na wpajaniu grzeczności (34% wskazań), szacunku i posłuszeństwa wobec rodziców (19%), szacunku dla starszych (12%), prawdomówności (10%), chęci do nauki (9%), karności (8%), dobroci i uczynności (7%). Żadna z robotnic nie stwierdziła, że wychowuje dzieci w szacunku dla pracy, w szacunku dla własności społecznej, a więc nie stara się kształcić cech potrzebnych człowiekowi żyjącemu w społeczeństwie socjalistycznym. Rodzice uczą szacunku dla siebie, dla starszych - a więc wybiórczo, pomijając sprawę szacunku dla rówieśników, dla ludzi w ogóle. Wiele matek zwraca uwagę, że ich poglądy na wychowanie różnią się od poglądów ich rodziców i wobec tego zachowują się wobec dzieci inaczej, przede wszystkim zaś (w % wskazań):

- | | |
|--|---------|
| 1. Nie stosują ostrego rygoru | - 28,0, |
| 2. Dziecko wychowują w lepszych warunkach materialnych | - 21,0, |
| 3. Kładą nacisk na kształcenie dzieci | - 11,3, |
| 4. Bardziej dbają o dzieci | - 11,3, |
| 5. Kupują to co dzieci potrzebują | - 8,0, |
| 6. Stosują dyscyplinę | - 5,7, |
| 7. Są łagodniejsze | - 4,5, |
| 8. Chowają dzieci "po miejsku" | - 3,4, |
| 9. Dbają o posiłki na czas | - 3,4, |
| 10. Urządzają z dziećmi wycieczki | - 1,0, |
| 11. Mają więcej życzliwości dla dzieci | - 1,0, |
| 12. Brak danych | - 1,4, |

Dzieci robotnicze są wychowywane w znacznej liczbie rodzin

inaczej niż chowani byli ich rodzice, niezależnie od tego czy wywodzą się oni ze środowisk chłopskich, czy robotniczych. Wobec dzieci rodzice są łagodniejsi, pobłażliwi, bardziej o nie dbają.

Mniejszy jest dystans między dziećmi a rodzicami, stosunki są w większym stopniu "koleżeńskie", rodzina jest całością złożoną z niemal równoprawnych członków. Rodzice bardziej dbają o ubranie, wyżywienie, naukę dzieci, wspólnie organizują wypoczynek. Dzieci w domach robotniczych otaczane są miłością.

Matki wychowywane w ciężkich warunkach materialnych okresu wojny lub lat powojennych, starały się dać dzieciom wszystko to, czego nie byli w stanie dać im ich rodzice. Zwracały w wychowaniu dzieci uwagę na nauczanie grzeczności i szacunku dla rodziców i osób starszych (59% wskazań) zgodnie z zasadami wyniesionymi z domu rodzinnego, uczciwości (19%) i dobroci (17%). Niewiele matek wpajało zasadę, że praca jest obowiązkiem (7%), że człowiek pracuje nie tylko dla siebie, ale i dla społeczeństwa, zwracało uwagę na solidarność (7%) oraz obowiązkowość (5%). Nie odnajdujemy w tych deklaracjach świadomie wyodrębnionych elementów wychowania socjalistycznego.

Matki dbały, aby dzieci nie paliły, nie piły alkoholu, nie chuliganili, nie kłamały, nie kradły, aby grzecznie się zachowywały.

Jakkolwiek wiele matek, w ogóle wielu rodziców, traktuje dzieci jak "własność" - to przecież zdecydowana ich większość zdaje sobie sprawę, że wychowuje je dla społeczeństwa. Włóknierki pytane o to, dla kogo wychowują dzieci - wskazywały przede wszystkim, że dla siebie i społeczeństwa (79% wskazań), tylko dla siebie (11%), aby mieć opiekę na stare lata lub jedynie dla społeczeństwa (9%). Niewiele matek ma egoistyczny stosunek do dzieci, ale wiele sądzi, że dzieci będą się nimi opiekowały, kiedy przyjdzie starość.

W wychowaniu mało jest ideałów prospołecznych, mało elementów modelu człowieka przyszłości, mało podstawowych norm moralnych, a dużo może nie uświadamianego egoizmu.

Rodzice dbają nie tylko o wypełnianie obowiązku szkolnego przez swe dzieci, chodzą one też często na lekcje religii. Jest to sprawa nie tylko dbałości o wychowanie dziecka, ale o wychowanie w określonej ideologii i przekazanie Kościołowi funkcji kształtowania postaw moralnych.

T a b e l a 5

Udział w zajęciach pozaszkolnych dzieci robotniczych
(w %)

Zajęcia pozaszkolne	Dzieci włókniarek N = 150	Dzieci pracowników przemysłu papierniczego N = 110
Lekcje religii	64,0	46,0
Zajęcia sportowe	31,0	7,0
Świetlica	28,7	34,0
Nauka języków obcych	14,0	10,0

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Łódzkie dzieci częściej niż dzieci w Kostrzynie uczestniczyły w zajęciach sportowych i jest to zapewne wynik pracy łódzkich szkół. Wiele dzieci uczyło się języków obcych, ale były to przede wszystkim korepetycje, wynikające z braku możliwości pomocy w tej dziedzinie ze strony rodziców.

W wychowywaniu dzieci rodziców wspomaga lub uzupełnia to wychowanie Kościoł, klub sportowy, świetlica szkolna.

3. Oczekiwana forma pomocy dla matek

Wymienione wyżej instytucje uczestniczące w procesie wychowania - nie zaspokajają wszystkich potrzeb, tym bardziej, że prowadzenie domu staje się z roku na rok trudniejsze. W okresie zbierania materiałów do pracy (1978 r.) zaopatrzenie rynku, mimo znacznego wzrostu cen i zamrożenia zarobków, dawało jeszcze możliwości godzenia różnych ról kobiety. Obecnie (w momencie przygotowywania publikacji), tamte czasy wydają się okresem nieprzebranej obfitości i łatwości zaspokajania potrzeb, ale przecież i wtedy potrzeby, szczególnie matek małych dzieci, były duże. Kobiety były zdania, że potrzebne jest przedłużenie płatnych urlopów macierzyńskich do 3 lat (44%) lub wypłacanie matkom co najmniej przez okres 12 miesięcy najniższej pensji (45%). Po-

stulowano wypłacanie jednorazowego zasiłku w wysokości do 10 tys. zł (zaledwie 4% wskazań ogółu) lub jeszcze inne rozwiązania. Jednorazowej zapomogi w wysokości 10 tys. zł oczekiwało 25% kobiet - niezależnie od średniego dochodu na osobę w rodzinie. Wszystkie kobiety domagały się pomocy w godzeniu ról pracowniczych i rodzinnych. Pomoc była szczególnie potrzebna osobom najniżej zarabiającym. Za jednorazowym 10-tysięcznym zasiłkiem opowiadało się 25% robotnic zarabiających do 2500 zł oraz 75% zarabiających w granicach 2501-3500 zł. Natomiast przedłużeniem urlopu macierzyńskiego zainteresowane były przede wszystkim osoby uzyskujące zarobki wysokie (39% zarabiających do 2500 zł, 45% o pensjach w granicach 2501-3500 zł, 40% w granicach 3501-4500 zł i aż 75% zarabiających ponad 4500 zł). Wypłacaniem pensji przez rok zainteresowanych było 51% zarabiających do 2500 zł i 25% zarabiających ponad 4500 zł.

Ogólnie rzecz biorąc robotnice oceniały swoje warunki życiowe jako przeciętne, nie dające podstawy do zadowolenia, ale też nie stanowiące powodu do demonstrowania niezadowolenia (65%). Zaledwie 9% robotnic oceniało swoje warunki życia jako niezadowolające, a 26% jako co najmniej dobre. Warunki materialne oceniały jako przeciętne zarówno robotnice zarabiające do 2500 zł (75% wskazań), jak i otrzymujące ponad 4500 zł (66%), natomiast za niewystarczające uważały je osoby zarabiające w granicach 2501-3500 zł miesięcznie. Różnice w ocenach warunków życia są uwarunkowane przede wszystkim przez średni dochód na jednego członka rodziny. W rodzinach o dochodzie do 1000 zł na jedną osobę, 89% uważało warunki życiowe za przeciętne, a 11% za nie zadowolające. W rodzinach o dochodzie 3000 zł i więcej, 67% osób warunki oceniało jako dobre, a 33% jako przeciętne.

Zarobki w latach 1976-1978 były w badanych przemysłach prawie o połowę niższe niżeli w roku 1982, ale jeżeli weźmiemy pod uwagę zmiany cen to okaże się, że obecnie sytuacja rodzin o najniższych dochodach będzie równie trudna lub nawet trudniejsza niż w roku 1976 czy 1978. W roku 1976 kilogram kiełbasy zwykłej kosztował 44 zł, a w 1982 r. - 190 zł. Ceny szynki wzrosły z 90 do 550 zł.

Minimum socjalne wyliczane dla lat 1976-1978 przez A. Tymowskiego na poziomie 1500 zł wskazuje, że ok. 65% rodzin robotniczych w omawianych przemysłach żyło poniżej jego poziomu, a

mimo to znaczny odsetek oceniał swoje warunki życiowe jako dobre. Częściej oceniały swoją sytuację życiową jako złe kobiety najstarsze (ponad 50-letnie), kobiety młode oceniały ją - raczej - jako dobrą. Sądzić należy, że ocena sytuacji w przypadku osób starszych łączy się także ze stanem zdrowia i sił fizycznych. Pokolenie 50-latków jest wyniszczone fizycznie - okupacyjne dzieciństwo, młodość w trudnych materialnie powojennych czasach i brak już jakichkolwiek perspektyw na lepsze, bo renty i emerytury nie stwarzają podstaw do optymizmu. Wyraźnie częściej optymistyczne są oceny warunków życia w rodzinach pełnych, przy pracy obojga małżonków. Trudna jest sytuacja kobiet samotnie wychowujących dzieci, jak również tych, których mężowie są już na emeryturach lub rentach. Ci ostatni wymagają niejednokrotnie opieki, nie mogą sami pomóc, przysparzają problemów, które angażują czas i siły żon i dlatego ta, niezbyt liczna zbiorowość, najczęściej ocenia warunki jako zdecydowanie złe.

Przeciętne warunki bytowania rodziny wymagają pracy 2 ludzi na utrzymanie siebie i dziecka. Fakt, że mężczyzna nie może zapewnić rodzinie przeciętnego, nie mówiąc o bardzo dobrym, poziomu zaspokojenia potrzeb - jest zjawiskiem powszechnym i dotyczy nie tylko rodzin robotniczych. Warunki życiowe - jest to określenie bardzo szerokie - są wypadkową czynników obiektywnych i subiektywnych. Do obiektywnych należy przede wszystkim ustrój społeczno-polityczny i sposób jego realizacji, niezależny od woli jednostki, ale zależny od pracy każdego człowieka. Czynnikiem subiektywnym jest pracowitość, zaradność, gospodarność, wykonywany zawód i miejsce pracy. W latach 1976-1978 istniało nieomal powszechne przekonanie (62%), że warunki życiowe mogą ulec zmianie, jeżeli uzyska się podwyżkę zarobków. Wyjaśnia to determinację w walce o podniesienie poziomu płac w roku 1980. Dla wielu osób żyjących w trudnych warunkach mieszkaniowych - poprawa warunków życiowych oznaczało otrzymanie mieszkania (26%). Na poprawę zaopatrzenia rynku zwróciło uwagę niewiele kobiet (5%). Część osób sprowadzała poprawę warunków do poprawy stanu zdrowia (3%) lub spójności rodziny (3%).

Jakie były zatem problemy rodzinne kobiet należących do klasy robotniczej? Pragnęły one żyć dobrze i dobrze wychowywać dzieci. Chciały osiągnąć takie zarobki lub stworzyć taką sytuację,

aby każdy człowiek mógł zabezpieczyć swe potrzeby materialne, w tym potrzeby mieszkaniowe.

Jeżeli przypomnimy sobie życzenia kobiet, potwierdza się dominacja rodzinnego modelu roli kobiety. Kobietom do dobrego samopoczucia w roku 1978 potrzebna była rodzina, mieszkanie i zarobki wystarczające na zaspokojenie wcale nie wygórowanych potrzeb.

R o z d z i a ł I V

OCENA WARUNKÓW ŻYCIA

Biorąc pod uwagę charakter spraw wymagających, zdaniem robotnic, rozwiązania zarówno w skali zakładu pracy, jak i ogólnokrajowej warto dokonać krótkiego przeglądu ogólnych ocen życia własnej rodziny oraz życia robotników w Polsce. Oczywistym jest bowiem fakt, iż podejmowane działania a także plany i aspiracje związane z przyszłością dzieci zależą od oceny szeroko pojętego statusu ekonomicznego rodziny, jak i robotników w ogóle.

1. Ocena warunków życia rodziny

Ogólna ocena warunków życia rodziny z punktu widzenia takich zmiennych, jak: dochód na jedną osobę w gospodarstwie domowym, posiadanie samodzielnego mieszkania, jego standard i wyposażenie była bardziej pozytywna, niż należało oczekiwać. Nie wystąpiły też znaczące różnice między mężczyznami a kobietami w treści głoszonych opinii. Ogółem 10,3% mężczyzn i 9,2% kobiet oceniło warunki życia swojej rodziny jako gorsze niż przeciętne lub wręcz złe, a nawet bardzo złe. Przy ocenie warunków życia rodziny dominowało wśród robotnic przekonanie, iż są to warunki nieco lepsze niż przeciętne bądź przeciętne (64,1%).

Trzeba jednak zdawać sobie sprawę z tego, iż w sferze ocen warunków życia rodziny występowało wyraźne zróżnicowanie, które z pewnością jest w mniejszym lub większym stopniu adekwatne do stanu faktycznego. Posiada to tym istotniejsze znaczenie, że ponad 1/4 kobiet (26,1%) oceniała warunki życia swojej rodziny jako bardzo dobre w sytuacji, gdy dla całej zbiorowości średnia płaca miesięczna wynosiła 3694 zł, a przeciętny dochód na osobę w gospodarstwie domowym 1713 zł.

W odniesieniu do omawianych problemów dotyczących warunków życia rodziny stwierdzono również, iż wiek idzie w parze z negatywną oceną tych warunków. Tak np. warunki życia rodziny jako bardzo dobre oceniło wśród osób urodzonych w 1950 r. i później 30,7% a tylko 13,2% osób urodzonych w 1920 r. i wcześniej. Uwagę zwraca statystyczna zależność między oceną warunków życia własnej rodziny a czynnikami, które mogłyby je poprawić. Osoby określające swoją sytuację rodzinną jako gorszą niż przeciętną bądź złą, możliwości jej poprawy widziały tylko w trzech sferach: zarobków, mieszkania i podjęcia pracy zawodowej przez członka rodziny. Natomiast robotnice oceniające warunki życia rodziny jako przeciętne, lepsze niż przeciętne bądź dobre i bardzo dobre, dostrzegały możliwości poprawy nie tylko w uzyskaniu wyższych zarobków, ale również w sytuacji na rynku, w możliwości podjęcia innej pracy, zwiększeniu czasu wolnego, w otrzymaniu większego mieszkania - o wyższym standardzie lub lepszym jego wyposażeniu. Tak jak należało oczekiwać, zarobki i mieszkania stanowiły najważniejsze sprawy do rozwiązania (92,8% wskazań wśród mężczyzn i 98,7% wskazań wśród kobiet), przy czym w odniesieniu do kobiet wskazania dotyczące podwyższenia zarobków wynosiły 66,9%. Poza podwyżką płac i otrzymaniem mieszkania robotnice wskazywały jeszcze na takie czynniki polepszenia warunków życia rodziny, jak: poprawa sytuacji rynkowej (11,6% wskazań), podjęcie pracy przez innych członków rodziny (3,7%), podjęcie innej pracy (1,2%) oraz poprawa stanu zdrowia członków rodziny (0,4%). Nieliczne kobiety (2,1%) twierdziły, iż nic w warunkach życia ich rodziny nie trzeba zmieniać.

2. Ocena warunków życia robotników w Polsce

Ponad połowa robotnic (56,4%) oceniła warunki życia robotników w Polsce jako dobre (wliczając w tę kategorię odpowiedzi typu: dość dobre, dobre i bardzo dobre) i tylko nieco więcej niż 1/3 oceniła je jako trudne (37,5% - wliczając odpowiedzi: bardzo trudne, trudne i dość trudne). Oceny mężczyzn były bardziej pesymistyczne, 44,7% stwierdziło, że warunki życia robotników w Polsce są trudne.

Interesująca jest zależność między oceną warunków życia ro-

robotników w Polsce a poziomem wykształcenia ($C_{kor} = 0,2$). Im wyższy poziom wykształcenia, tym więcej pozytywnych ocen: 54,4% osób z wykształceniem podstawowym i tylko 27,0% ze średnim zawodowym uznało warunki życia robotników za trudne. Nie stwierdzono zależności ocen od wieku, stażu pracy, pochodzenia społecznego. Wyraźny związek wystąpił w zależności od wielkości ośrodka przemysłowego (wielkomiejski, małomiasteczkowy - zob. tab. 6).

T a b e l a 6

Ocena warunków życia robotników w Polsce
według wielkości ośrodka przemysłowego
(papiernictwo) (w %)

Warunki życia robotników w Polsce N = 338	Wielkość ośrodka przemysłowego	
	ośrodek wielkomiejski	ośrodek mało- miasteczkowy
Trudne	53,6	34,7
Dobre	46,4	65,3

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Robotnicy wielkomiejscy częściej niż małomiasteczkowi oceniali warunki życia jako trudne (różnica prawie 20 punktów procentowych). Wynikać to może z faktu, że robotnicy w dużym mieście mają większe możliwości porównania warunków życia różnych kategorii społeczno-zawodowych, natomiast robotnicy w małym miasteczku mają ściśle powiązania ze wsią, co w pewnym stopniu wpływa np. na charakter i wielkość dochodów w ich rodzinie, a to z kolei kształtuje ocenę warunków życia robotników w Polsce (zob. tab. 7). Wśród osób, które oceniały swoje (i swojej rodziny) warunki życia jako bardzo dobre i dobre, 69,1% oceniała również warunki życia robotników w Polsce jako dobre. Natomiast osoby, które oceniały swoje warunki życia jako złe (gorsze niż przeciętne, złe lub bardzo złe) w 60,0% uważały warunki życia robotników w Polsce za trudne.

Argumentacja jaką posługiwały się robotnice w ocenie warunków życia klasy robotniczej w Polsce jest różnorodna. Respondentki odwoływały się do określonych zdobyczy, jak i do niedo-

T a b e l a 7

Ocena warunków życia rodziny
a ocena warunków życia robotników w Polsce
(papiernictwo) (w %)

Warunki życia własne i rodziny	Warunki życia robotników w Polsce		Ogółem N = 338
	dobrze	złe	
Dobre	69,1	30,9	100,0
Przeciętne	53,3	46,7	100,0
Złe	40,0	60,0	100,0

Ź r ó d ł o: Badania własne.

magań w sferze socjalnej. Wskazywały na brak bezrobocia w Polsce, wyraźną poprawę warunków mieszkaniowych w porównaniu do okresu przedwojennego, lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych, zapewnienie realizacji podstawowych potrzeb w zakresie ochrony zdrowia i wykształcenia, ale równocześnie na ciągłe kłopoty mieszkaniowe, czy ogólnie gorsze warunki życia w porównaniu z warunkami życia robotników w rozwiniętych krajach kapitalistycznych.

Druga grupa argumentacji wiąże się ze sferą fizycznych, organizacyjnych i ekonomicznych warunków pracy. Robotnice mówiły zarówno o niskich zarobkach, ciężkiej pracy, niedomaganiach i niedogodnościach organizacji pracy, jak i o tym, że obecnie praca fizyczna jest lżejsza niż dawniej, robotnicy osiągają wysokie zarobki, każdy kto chce może dobrze zarobić.

Trzecia grupa argumentacji odnosiła się do sfery zaopatrzenia - zbyt wysokich cen rynkowych, niedostatecznego zaopatrzenia. Najczęściej używanymi argumentami przy ocenie warunków życia robotników w Polsce jako trudnych były niskie zarobki robotników i złe zaopatrzenie oraz niekorzystna relacja w stosunku do warunków życia robotników w krajach kapitalistycznych. Robotnice, które uważały warunki za dobre, najczęściej wskazywały na zdobycze socjalne socjalizmu oraz porównywały obecne warunki do warunków sprzed kilkunastu czy kilkudziesięciu lat. Tak więc brak jest wśród zapytywanych zgodności w ocenie warunków życia robot-

ników w Polsce a charakter uzasadnień opinii jest różnorodny. Część robotnic porównuje stan obecny z przeszłością, część z rozwiniętymi gospodarczo krajami kapitalistycznymi. Wydaje się, iż występowanie dwu perspektyw postrzegania warunków życia robotników w Polsce zasługuje na podkreślenie.

Jak zatem kształtują się poglądy i wyobrażenia robotnic na temat warunków życia robotników w Polsce po roku 2000 (za 30 lat od daty badania)? Przede wszystkim bardzo duży odsetek kobiet stwierdził, iż trudno jest to przewidzieć (43,1% wobec 35,1% wskazań wśród mężczyzn - zob. tab. 8).

T a b e l a 8

Prognoza nt. warunków życia robotników
w Polsce za 30 lat (papiernictwo)
(w %)

Warunki życia robotników za 30 lat	Płeć		Ogółem N = 338
	N = 228 M*	N = 110 K**	
Trudno powiedzieć	35,1	43,1	38,6
Trudniejsze niż obecnie	21,1	16,4	19,0
Takie same	5,4	4,6	5,0
Lepsze niż obecnie	38,4	35,9	37,4
Razem	100,0	100,0	100,0

* M - mężczyźni, **K - kobiety,

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Przeważało przekonanie, iż warunki życia robotników w Polsce będą lepsze niż obecnie, przekonanie takie głosiła ponad 1/3 kobiet. Tym niemniej 16,4% kobiet uważało, że warunki te będą trudniejsze niż obecnie (wskazania wśród mężczyzn były jeszcze wyższe - 21,1%). Tylko niewielki odsetek robotnic był zdania, że będą to warunki takie same jak obecnie.

Poczynione ekstrapolacje w odniesieniu do warunków życia za 30 lat w znacznym stopniu zależą od oceny aktualnych warunków życia robotników ($C_{kor} = 0,3$ - zob. tab. 9).

T a b e l a 9

Ocena aktualnych warunków życia robotników
i warunków życia za 30 lat (papiernictwo)
(w %)

Aktualne warunki życia robotników w Polsce N = 338	Warunki życia robotników za 30* lat		
	trudniejsze niż obecnie	takie same	lepsze niż obecnie
Trudne	46,4	11,6	42,0
Dobre	19,0	5,8	75,2

* W zestawieniu nie uwzględniono osób, które udzieliły odpowiedzi typu: nie wiem, trudno powiedzieć.

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Wśród osób, które oceniły aktualne warunki jako trudne 42,0% uważało, iż za 30 lat poprawią się one, natomiast wśród osób, które oceniły aktualne warunki jako dobre aż 75,2% było przekonanych o ich dalszej poprawie. Podobne tendencje, aczkolwiek nie tak silnie zaakcentowane, występują przy porównywaniu warunków życia własnych i swej rodziny z oceną warunków życia robotników w Polsce.

Z tych różnorodnych zestawień wynika, iż robotnicy patrzyli na problemy dotyczące ich życia i pracy głównie poprzez pryzmat własnej sytuacji zawodowej i społecznej. Sprawy uznane za najważniejsze do załatwienia, jak i ocena warunków życia robotników miały wyraźny kontekst ekonomiczny. Wydaje się zatem, iż warto na zakończenie przedstawić ogólną refleksję robotniczą na temat możliwych sposobów polepszenia sytuacji materialnej kraju³⁶.

Przed wszystkim należy stwierdzić, iż prawie połowa robotnic (46,1%) nie potrafiła udzielić na to pytanie takich odpowiedzi, które zawierałyby konkretną propozycję (stwierdzały, że nie

³⁶ Pytanie jakie zadano w związku z tym, brzmiało: "W ostatnim okresie wiele mówi się i dyskutuje o sytuacji ekonomicznej w Polsce. Jak P. sądzi, co należałoby przede wszystkim zrobić, aby szybciej osiągnąć lepszą sytuację materialną kraju?" Powtórzenie pytania z ankiety IPPML.

wiedzę, że trudno im powiedzieć). Mężczyźni w znacznie mniejszym odsetku (19,8% wskazań) udzielili tego typu odpowiedzi.

Wśród merytorycznych propozycji poprawy sytuacji materialnej kraju zgłaszanych przez robotnice dominowały dwie zasadnicze grupy: jedna odnosiła się do sfery zachowań pracowniczych, druga do zasad gospodarowania. Badane robotnice za podstawowy warunek poprawy sytuacji ekonomicznej kraju uznały konieczność bardziej sumiennej, wydajnej pracy (19,0%). Jednocześnie jednak, prawie w równym stopniu (18,9%) za warunek taki uważały zmianę zasad gospodarowania, w tym również zasad funkcjonowania przedsiębiorstwa przemysłowego; należy przy tym zaznaczyć, iż ponad połowa mężczyzn wskazywała na tego typu rozwiązania (56,3%). W przypadku zmiany ogólnych zasad gospodarowania, zarządzania na szczeblu centralnym mówiono przede wszystkim o konieczności ograniczenia eksportu i importu (a jednocześnie o rozwinięciu handlu zagranicznego), rozbudowie przemysłu (także o zahamowaniu zbyt dużych nakładów inwestycyjnych), wprowadzaniu w większym stopniu postępu technicznego, wprowadzaniu oszczędniejszej gospodarki materiałami i surowcami, ograniczaniu wysokości zaciąganych pożyczek zagranicznych. Propozycje nawiązujące w sposób bezpośredni do zasad funkcjonowania przedsiębiorstw dotyczyły: poprawy jakości produkcji i organizacji pracy oraz poprawy warunków i dyscypliny pracy. To samo rozwiązanie stosowane przez władze centralne (np. rozwój handlu zagranicznego) traktowane było przez jedne robotnice jako przeszkoda, a przez inne jako sposób na osiągnięcie lepszej sytuacji ekonomicznej kraju. Wśród najrzadziej proponowanych rozwiązań występowały wskazania na potrzebę: poprawy sytuacji w rolnictwie, głównie poprzez zwiększenie atrakcyjności pracy w tym sektorze gospodarki oraz zmiany obsady personalnej we władzach centralnych (rządowych i partyjnych).

Bardzo wiele odpowiedzi miało charakter dość ogólny. Mówiono np. o konieczności lepszego gospodarowania, myślenia w kategoriach ekonomicznych, a nie tylko politycznych, przy podejmowaniu różnych decyzji. Niektóre z kobiet głosiły pogląd, iż jeżeli zostaną podniesione zarobki robotników, to ci będą lepiej i wydajniej pracowali.

Tak więc jedne z proponowanych rozwiązań miały wyraźnie ogólny charakter, inne były dość szczegółowe. Zwłaszcza osoby młode, z wykształceniem wyższym niż podstawowe, zgłaszały konkret-

ne propozycje zmiany istniejącej sytuacji gospodarczej kraju. Przykładem mogą być następujące wypowiedzi: "Zmienić strukturę organizacji na szczeblu zakładu i u góry na najwyższym szczeblu też. Należy stawiać na najwyższym szczeblu na ludzi młodych, odważnych przede wszystkim, nie pomijając zasłużonych". "Należy najezybciej spłacić długi, aby uniezależnić się od zagranicy. Nasza gospodarka powinna być bardziej prężna, dostosowana do obecnej sytuacji w świecie. Trzeba wprowadzić odpowiedzialność osobistą kierownictwa za wydawane decyzje, ukrócić marnotrawstwo". "Wprowadzić gospodarkę racjonalną. U nas jest produkcja rabunkowa. Na przykład w przemyśle papierniczym papier wyrabiamy z drzewa, a można z makulatury, a las rośnie 50-60 lat. Są nieodpowiedni ludzie na wysokich stanowiskach, którzy nie potrafią planować gospodarki".

Należałoby uczynić jeszcze drobną uwagę odnoszącą się do wypowiedzi związanych z propozycją zmiany obsady personalnej we władzach centralnych. Wypowiedzi te w znacznym stopniu miały charakter emocjonalny, sygnalizujący zmęczenie i zniecierpliwienie robotników sytuacją w Polsce. Przypomnieć należy, iż badania prowadzone były w lipcu 1978 r. Robotnicy mówili np., iż "rząd powinien dobierać lepiej ludzi do rządzenia, a nie tylko tych co mają szkołę i należą do partii", "należy zmienić kilka osób w rządzie". Najbardziej lapidarnym określeniem wyjścia z trudnej sytuacji ekonomicznej kraju, ale bardzo adekwatnym, było stwierdzenie, iż należy "dobrze pracować i dobrze rządzić, aby wysiłek nie był marnowany".

Stwierdzenie to wydaje się ważne również z innych względów. Stanowi ono bowiem potwierdzenie tezy, która została poddana pozytywnej weryfikacji w sierpniu 1980 r., iż robotnicy nie są tylko zwykłymi "robotami" zdolnymi jedynie do wykonywania poleceń. Robotnicy potrafią również, jak to wynikało z analizy materiału empirycznego, kojarzyć zjawiska i procesy gospodarcze nie tylko w odniesieniu do zakładu pracy, w którym są zatrudnieni. W związku z tym nawoływanie do lepszej, wydajniejszej pracy, dla znacznej części robotnic nie oznaczało w sposób automatyczny poprawy sytuacji ekonomicznej kraju i samych pracow-

ników. Robotnikom chodziło i nadal chodzi o to, aby efekty bardziej wydajnej pracy nie były zaprzepaszczone przez wydawanie niekompetentnych decyzji. Nie bez znaczenia jest oczywiście również fakt, czy w zakładach pracy stworzone zostaną względnie stałe podstawy zapewniające bezkolizyjną realizację dobrej pracy, mierzonej nie tylko ilością, ale i jakością oraz użytecznością społeczną.

R o z d z i a ł V

POSTAWY WOBEC IDEOLOGII

1. Wprowadzenie

W socjologii polskiej klasy robotniczej w niewystarczającym stopniu zajmowano się postawami wobec ideologii - najczęściej sprowadzając problem do uczestnictwa w organizacjach politycznych, zawodowych, społecznych. Socjologowie niewiele mogli powiedzieć na temat tego, co myślą ludzie - zastępując wiedzę stereotypami lub wręcz życzeniami. Włączenie do opracowania rozważań dotyczących stosunku robotnic do narodu, państwa i religii, ma nie tylko wypełnić braki, ale zgodnie z przyjętym założeniem klasotwórczej roli tych kobiet zilustrować w jaki sposób są kształtowane u przyszłych robotników postawy i przekazywane treści ideologiczne.

2. Postawy wobec Polski i polskości

Przywiązanie do ojczyzny, patriotyzm Polaków - nie podlega dyskusji. Ujawnia się on w okresach silnych napięć społecznych i politycznych, jest manifestowany w ekspozycji haseł i symboli narodowych. Polacy ginęli pod sztandarami narodowymi, poczucie więzi i przynależności narodowej było tym silniej eksponowane, im większe było zagrożenie, także wówczas gdy inne więzi łączące ludzi w ramach państwowości nie były w stanie pociągnąć ich do działania.

"Przynależność jednostki do narodu jest rezultatem procesu dziedziczenia kulturalnego, w toku którego wpojone zostaje jej - zazwyczaj w bardzo wczesnych fazach wychowania - poczucie przy-

nalegności do pewnego narodu, a także pewien zespół wyobrażeń o świecie, przekonani, mitów, wartości, stereotypów, które są szczególnie popularne w danym narodzie. Proces wychowania, wynikiem którego jest unarodowienie młodego członka społeczeństwa, przebiega w różnych postaciach i zaczyna się już we wczesnym dzieciństwie, nosicielami tego procesu są rodzice i środowisko rodzinne, a dopiero później rozmaite instytucje wychowania pozarodzinnego, jak szkoła, organizacja młodzieżowa, wojsko³⁷.

W rodzinie człowiek staje się członkiem wielkiej grupy społecznej - narodu. Rodzina decyduje o przynależności narodowej przede wszystkim przez nauczanie mowy, która jest mową ojczystą, wprowadza człowieka w wielopokoleniowy dorobek kultury. W rodzinie tę działalność realizują przede wszystkim kobiety - matki, babki, ciotki - one uczą pierwszych słów, a później kształtują przekonania, postawy - także wobec ojczyzny. Wychowanie w rodzinie określa się mianem wychowania patriotycznego, jednak rozumianego specyficznie lub jednokierunkowo. Jesteśmy pod wrażeniem tego wszystkiego co działo się w latach 1980-1981 w Polsce i co dzieje się nadal w zakresie zachowań patriotycznych. Z jednej strony symbolika narodowa, barwy narodowe na opaskach strajkujących - flagi narodowe na strajkujących lub ogłaszających gotowość strajkową zakładach, śpiewanie hymnu narodowego na początku lub zakończenie zebrań wcale nie o historyczno-wspomnieniowej treści, dążenie do eksponowania symboli polskości białego orła na czerwonym tle itd., A z drugiej strony masowe wyjazdy Polaków z ojczyzny bądź po to, aby zarobić i wrócić bądź by zostać za granicą. Wówczas padały argumenty: "chcemy żyć dostatniej, bez zmartwień o codzienność", "chcemy za swoją pracę, nawet bardzo ciężką, zdobyć to, co jest koniecznie potrzebne lub tylko dobrze jest to mieć".

Postawy patriotyczne - postawy wobec Polski i polskości zgodne są z koncepcją, którą Jerzy Wiatr sformułował następująco: "wychowanie socjalistyczne jest wychowaniem patriotycznym [...] patriotyzm stanowi obok bezpośrednich interesów klasowych klasy robotniczej i mas ludowych najważniejsze źródło i postawę socjalistycznych dążeń narodu. Dążeniom tym bowiem przyświeca myśl że

³⁷ J. J. W i a t r, *Naród i państwo*, Warszawa 1969, s. 336.

przeobrażając świat i własne społeczeństwo tworzyły warunki pomyślnego, szczęśliwego i bezpiecznego rozwoju ojczyzny³⁸.

Jaka zatem jest świadomość narodowa robotnic - matek kształtujących w procesie wychowania tę świadomość, postawy swoich dzieci wobec Polski, polskości i państwa socjalistycznego. W ankiecie zadano pytanie: "Czy my Polacy możemy być dumni z tego, że żyjemy w Polsce?" W pytaniu tym nie chodzi tylko o dumę z przynależności narodowej, ale także o dumę z osiągnięć, z dokonań przeszłości i uporczywego dążenia do budowania lepszej przyszłości. W odpowiedziach zarysowała się różnica pokoleniowa. Nie były dumne z tego, że żyją w Polsce, że są Polkami tylko (3,0% wskazań) kobiety młode. Wynik nie upoważnia jednak do żadnych uogólnień.

Prawie wszystkie kobiety, w mniejszym lub większym stopniu, były dumne z faktu życia w Polsce i uzasadniały to w sposób następujący: "mamy duże osiągnięcia, można spokojnie żyć i pracować", "w Polsce są dobre warunki życia", "stosowana jest zasada równości wszystkich ludzi", "każdy człowiek powinien być dumny ze swego kraju", "mamy lepsze warunki życia niż przed wojnę".

Uzasadnienia te, pisane w 1978 r., dzisiaj mogą budzić zdziwienie. W czasie ogólnej negacji i odrzucania przeszłości takie oświadczenia są zaskakujące. Można próbować interpretować to jako wyraz obawy przed szczerością. Sądzymy jednak, że robotnice, szczególnie te, które mogły porównać obraz Polski z 1944-1945 i 1977-1978 r. myślały tak naprawdę. Część kobiet wprowadziła dumę z życia w kraju do obywatelskiego obowiązku, mimo dokuczliwości dnia codziennego. Sądzić należy, że większość robotnic jest silnie przywiązana do ojczyzny i swoje przywiązanie stara się przekazywać dzieciom. Potwierdza to analiza skojarzeń wywołanych słowem "Polska".

Słowo "Polska" oznaczało dla robotnic "ojczyznę", "kraj rodzinny", "kraj, w którym żyjemy". Dla części osób słowo "Polska" oznaczało "coś bliskiego", "swojego". Zdania wypowiedziane do osób obcych, nieznanymi prowadzącymi wywiady są wyrazem serdeczności jaką robotnice otaczały Polskę, serdeczności dla

³⁸ Ibidem, s. 427.

Polski i polskości. Zapisano i inne określenia: "Polska to znaczy kraj wolny", "Polska to kraj, rząd, ludzie", "jestem Polką, mówię po polsku, czuję się tu u siebie w domu, kojarzy mi się z patriotyzmem", "z hymnem naszym, z tym, że się tu urodziłam, że jestem Polką". "Polska to jakby dom, w którym mieszkam", "kraj, z którego nie chciałabym wyjechać", "naród, obszar, kultura", "to, że Polska liczy się w świecie", "osiągnięcia gospodarcze, szybka odbudowa po wojnie". Słowo "Polska" wywoływało wizję krajobrazu, oznaczało mowę ojczystą, historię, odnozione było do gospodarki i polityki, zabarwienie emocjonalne i racjonalne wynikało z doświadczeń, przeżyć, nauki szkolnej, socjalizacji, przekazów środków masowego przekazu.

Trudno w tej mnogości oddziaływań wyodrębnić oddziaływanie domu rodzinnego. Zachodzi jedynie przypuszczenie, że rodzice o niskim poziomie wykształcenia nie w pełni uświadamiają sobie swoją rolę w tworzeniu postaw patriotycznych, nie wiedzą w jaki sposób je realizować. Są rodzice, którzy uważają, że z małymi dziećmi trudno mówić o ojczyźnie, a ze starszymi o tych sprawach rozmawiają nauczyciele. Spycha się wychowanie patriotyczne na szkołę, a przecież jeszcze tak niedawno było ono realizowane tylko przez Kościół i rodzinę - myślimy o czasach okupacji i okresie rozbiorów. Czyż są to czasy aż tak odległe, że już o nich zapomniano? Może w świadomości społecznej istniało przekonanie, że aktualnie nie są to już sprawy najważniejsze?

Niewielu rodziców deklarowało, że uczą swoje dzieci historii Polski. "Uczy" - jest to określenie nieodpowiednie, ale można go używać z pewnym zastrzeżeniem. Rodzice "uczą" historii opowiadając o wydarzeniach i przeżyciach szczególnie z okresu swej młodości lub dzieciństwa, "uczą" przez pokazywanie krajobrazu i przyrody. Dzieci poznają ziemię ojczystą na lekcjach geografii, w czasie wycieczek organizowanych przez szkołę, w czasie kolonii, wakacyjnego wypoczynku. Rodzina robotnicza w małym stopniu kształtuje postawy patriotyczne swych dzieci. Trudno powiedzieć, czy jest to specyfika badanej zbiorowości, czy może sytuacja niezależna od przynależności klasowej?

Odnótowujemy natomiast serdeczny, emocjonalny związek z polskością osób starszych, pokolenia 50-latków, ludzi, którzy w 1939 roku byli 8-10 latkami, nie mogli rozpocząć nauki w polskiej szkole lub jej kontynuować, przeżyli okres okupacji i

walki o utrzymanie polskości. Czym mogą być takie przeżycia dla obecnych 30-latków? Opowiadaniem o przeszłości, nie zawęża na tyle interesującym, aby pobudzało wyobraźnię. W okresie zagrożenia, braku niepodległości, niezależności narodowej lub natychmiast po uzyskaniu wolności, postawy wobec polskości były inne niż wówczas, gdy dominowało przekonanie, że nic jej nie zagraża. W jaki zatem sposób w warunkach pokoju, względnej stabilizacji społeczno-politycznej (mowa o roku 1977/1978) można zasłużyć sobie na miano patrioty.

Występuje ogólne przekonanie, że można zasłużyć na to miano w każdych, a zatem i pokojowych warunkach, choć są ludzie uważający, że patriotą można być tylko w sytuacji walki o niepodległość, gdyż wówczas człowiek oddaje wszystkie swe siły i nie waha się poświęcić życia ojczyźnie. Postawy patriotyczne w warunkach niepodległości sprowadzane były przez robotnice do dobrej pracy, udziału w organizacjach społeczno-politycznych, solidarności i życzliwości dla ludzi. Zdecydowanie preferowana była dobra, sumienna praca (73% wskazań, dla porównania - życzliwość dla ludzi 1%). Starsze kobiety nieco częściej wskazywały na pracę niż młode, ale różnice te były niewielkie. Postawa taka sygnalizowana w roku 1977/1978 powinna napawać optymizmem, ale konfrontowana z tym, co charakteryzuje stosunek do pracy obecnie - każe być ostrożnym w ostatecznej ocenie.

Dobra, rzetelna praca jest obowiązkiem wynikającym z umowy o pracę. W rozumowaniu wielu ludzi dobra praca jest dodatkowym świadczeniem na rzecz narodu, a nie pracowniczą powinnością. Czy zatem ci Polacy, którzy dobrze pracują w RFN, Francji czy Szwecji są patriotami tamtych narodów, czy patriotami polskimi? Jest to nieporozumienie mające swoje konsekwencje w tym, co zauważył Stefan Bratkowski w odniesieniu do części 20-latków: nie mają oni satysfakcji z pracy, bo nie mają "frajdy" z pracy. Ludzie pracują bo muszą - albo dlatego, że są patriotami. Czy przeciętnie solidnie pracujący Niemiec, Francuz, Szwed pracuje dobrze bo jest patriotą? Nie wiemy! Ale Polak tak uważa i jest to negatywny wynik wychowania związany z instrumentalnym pojmowaniem patriotyzmu.

W tej sytuacji powstaje problem, co państwo powinno robić, aby kształtować przywiązanie do ojczyzny? Z podanych działań każda respondentka miała wybrać dwa, jej zdaniem najskuteczniejsze:

- 1) zabezpieczenie wszystkim dzieciom i młodzieży dostępu do nauki;
- 2) nauczanie języka polskiego;
- 3) nauczanie historii;
- 4) zabezpieczenie ludziom dobrobytu materialnego;
- 5) dostępność literatury pięknej;
- 6) umacnianie socjalizmu w Polsce, budowa silnego państwa.

Robotnice najczęściej wskazywały na zabezpieczenie wszystkim dzieciom dostępu do nauki. Uważały, że jeżeli cała młodzież, wszystkie dzieci będą miały jednakowe warunki do uczenia się, będzie stworzona podstawa do samodzielnego decydowania o swoim losie, o dalszym przebiegu życia. Sądzić należy, że jest to działanie nie tylko najbardziej pożądane i akceptowane, ale i realizowane. Na potrzebę zabezpieczenia dostępu do nauki, zwracają uwagę przede wszystkim mieszkańcy małych miast, w których ta sprawa jest bardziej skomplikowana, ponieważ tylko szkoły podstawowe są tam takie same, jak w dużych ośrodkach miejskich, ale już nauka w szkołach zawodowych, średnich i wyższych wymaga opuszczenia miasta lub co najmniej uciążliwych dojazdów, co powoduje że nie dokonuje się wyboru jednej szkoły z wielu, a tym samym nie spełnia się zasady równych szans dla wszystkich.

Przez znaczną część społeczeństwa działania państwa socjalistycznego w zakresie powszechności wykształcenia traktowane są nie tylko jako element polityki społecznej, ale także jako czynnik integrujący ludzi w Polsce silniej niż mówienie wspólnym językiem, wspólna historia. Zabezpieczenie ludziom dobrobytu i umacnianie silnego państwa socjalistycznego - jedynie sporadycznie były uznawane za czynniki kształtujące przywiązanie do ojczyzny. A więc był to patriotyzm instrumentalny, a nie ekonomiczny i nie ideologiczny. Tylko część ludzi stawiała znak równości pomiędzy pojęciami "patriotyzm" - "partia" - "socjalizm" lub "patriotyzm" - "państwo" - "dobrobyt".

Sytuacja 1982 r. wskazuje, że zabezpieczenie dobrobytu przez państwo jest sprawą najważniejszą, o czym świadczy duża emigracja ekonomiczna w 1981 r. Zdecydowana większość Polaków chciała by stworzyć w Polsce taki dobrobyt, jaki istnieje w wysoko rozwiniętych krajach.

Mało ludzi uważało, że nauczanie historii ojczystej jest elementem integrującym, tworzącym postawy patriotyzmu w osobowo-

ści człowieka. Nauczyciele uczący historii nie nadają wiedzy o przeszłości szczególnej wymowy i szczególnego miejsca w nauce szkolnej. Podręczniki historii są nieciekawe, nie oddziałują na wyobraźnię uczniów. Mimo że w szkole przez kilka lat wykłada się historia, Polacy w większości nie znają dziejów ojczy-
stych, nie przejawiają emocjonalnego do nich stosunku. Nauczanie historii w szkole sprowadzane do "wkuwania" dat i faktów nie jest najlepszym sposobem na budzenie dumy narodowej, tworzenie emocjonalnego stosunku do ojczyzny, zatem tym większa jest w tym względzie rola rodziny, a w niej matki.

3. Postawy wobec państwa socjalistycznego

"W pierwszym rządzie państwo występuje jako instytucja chroniąca i umacniająca byt narodowy"³⁹ i z tego ważnego stosunku państwo-naród należy zdawać sobie sprawę, oceniając postawy obywateli wobec ojczyzny i państwa.

Państwo w którym żyjemy od 37 lat jest państwem socjalistycznym. Czy jednak przymiotnik "socjalistyczny" jest rozumiany jednoznacznie, jakie treści są mu przypisywane przez członków klasy, której interesy przede wszystkim wyraża lub wyrażać powinno, w imieniu i z upoważnienia której sprawuje władzę.

Interesując się właśnie tym zagadnieniem, nie oczekiwano definicji państwa socjalistycznego, której znajomość mogła być wyniesiona ze szkoły lub środków masowego przekazu. Chodziło o emocjonalne, a nie naukowe określenie tego pojęcia. Uzyskane wyniki wskazują, że w różnych grupach klasy robotniczej nadaje się pojęciu "państwo socjalistyczne" różny sens, wynikający zapewne zarówno z indywidualnych i grupowych doświadczeń, z tradycji historycznej i sytuacji aktualnej, jak i oczekiwań. Sądzić należy, że decydują tu dwa elementy: oczekiwania i realia rzeczywistości.

Zdaniem robotnic przemysłu papierniczego państwo socjalistyczne, to państwo (w % wypowiedzi):

³⁹ Ibidem, s. 312.

1) w którym zniesiony został wyzysk człowieka przez człowieka	38,9,
2) w którym uspołecznione są środki produkcji	24,5,
3) które zapewnia prawo do pracy i nauki	17,6,
4) w którym rządzą robotnicy	15,6,
5) w którym ludziom jest dobrze	3,4,

Włóknianki na tak samo sformułowane pytanie odpowiadały inaczej - państwo socjalistyczne, to państwo (w % wypowiedzi):

1) w którym ludziom żyje się dobrze	32,0,
2) w którym dąży się do poprawy warunków życia i pracy robotników	32,0,
3) Polska - państwo w którym żyjemy	16,6,
4) w którym każdy ma prawo do pracy	11,1
5) w którym dużo jest instytucji użyteczności publicznej, wychowawczych, opiekuńczych	4,2,
6) w którym istnieje spokój	2,7,
7) w którym każdy ma zapewnione mieszkanie	1,4.

Włóknianki bardziej pragmatycznie określały państwo socjalistyczne. Ich zdaniem państwo socjalistyczne zabezpiecza potrzeby człowieka, a szczególnie potrzeby klasy robotniczej, jest państwem opiekuńczym. Pracownice przemysłu włókienniczego wypowiadały swoje opinie w roku 1977, kiedy jeszcze nie dały się tak wyraźnie odczuć trudności dnia codziennego jak jesienią 1978 r. Ale jednocześnie, co jest bardzo charakterystyczne, w 1978 r. nie wysuwano na pierwszy plan oczekiwań, a wskazywano na istotne, charakterystyczne cechy (zniesienie bezpośredniego wyzysku człowieka przez człowieka, uspołecznienie środków produkcji). Prawdopodobnie jest to wynik lepszego "edukacji" wielkomiejskiej klasy robotniczej z jednej strony, jak również pojawiającej się niewiary w to, że ludzie pracy mogą żyć dobrze. Na uwagę zasługuje fakt, że włóknianki w odróżnieniu od kobiet i mężczyzn zatrudnionych w przemyśle papierniczym w zasadzie nie wskazywały na udział robotników w zarządzaniu, jako na atrybut państwa socjalistycznego.

Mężczyźni w przemyśle papierniczym wskazywali na następujące cechy państwa socjalistycznego. Jest to państwo (w % wypowiedzi):

1) w którym zniesiony został wyzysk człowieka przez człowieka	40,6,
2) w którym rządzą robotnicy	32,5,

- | | |
|--|-------|
| 3) w którym ludziom pracy jest dobrze | 11,3, |
| 4) które zapewnia prawo do pracy i nauki | 9,4, |
| 5) w którym zostały uspołecznione środki produkcji | 6,2. |

Zestawienie odpowiedzi kobiet i mężczyzn zatrudnionych w jednej gałęzi przemysłu rodzi pytanie: dlaczego kobiety o połowę rzadziej określały państwo socjalistyczne jako państwo rządzone przez robotników? Robotnice na pewno rzadko brały udział w zarządzaniu, niechętnie uczestniczyły w szkoleniach i nie przyswoiły sobie informacji, które mogłyby wypowiedzieć jako własne zdanie. Można także sądzić, że lepiej, prawdziwiej postrzegały rzeczywistość i wskazywały przede wszystkim na te cechy, które są atrybutem państwa socjalistycznego. Zniesienie wyzysku człowieka przez człowieka jest bezsporne, uspołecznienie środków produkcji także. Na zapewnienie dobrobytu wskazywało 3,3% kobiet i 11,3% mężczyzn, ale 2 lata wcześniej 32,0% włókniarek uważało, że państwo systematycznie działa na rzecz poprawy warunków pracy i życia. Włóknianki obserwowały modernizację swoich zakładów, mogły porównywać warunki pracy przed i po modernizacji, korzystały z ich poprawy w latach poprzedzających badania.

Kobiety częściej niż mężczyźni, choć różnice są niewielkie (włóknianki rzadziej aniżeli pracownice przemysłu papierniczego), wskazywały na zapewnienie dostępu do pracy i nauki dla każdego, a jedynie pracownice przemysłu papierniczego zwracały uwagę na uspołecznienie środków produkcji. Jest to sposób myślenia wynikający z przygotowania ogólnego, jak i osobistych doświadczeń związanych z wiekiem.

Najczęściej na zniesienie wyzysku człowieka przez człowieka zwracały uwagę kobiety w wieku 30-39 lat (48% wskazań) oraz 50-latkowie i starsze (45%). Kobiety starsze pamiętały okres międzywojenny, wyniosły z domu rodzinnego wiedzę o zależności robotnika lub chłopca od właściciela środków produkcji. Kobiety młodsze - posiadały wyższy poziom wykształcenia, a więc - także wiedzę historyczną podawaną w szkole. Wiek nie różnicuje istotnie przekonania o prawie do pracy i do nauki, o udziale robotników w rządzeniu państwem, choć nieco rzadziej mówiły o tym kobiety w wieku 30-39 lat, 50-latkowie i starsze.

Przyczyny różnic w określaniu cech państwa socjalistycznego przez ludzi w zależności od wieku, są trudne do ustalenia. Gdy mówi się "starsi ludzie" to należy pamiętać, że osoby w 1978 r.

50-letnie miały w roku 1939 10-11 lat a ich osobiste doświadczenia sprzed wojny były niewielkie. Po wojnie kobiety szybko podjęły pracę zawodową, do szkoły chodziły nie dłużej niż 5-6 lat i to głównie do szkół podstawowych, ponieważ wojna przerwała im naukę, a szkoły w tzw. Rzeszy były dla polskiej młodzieży niedostępne. Możliwe, że własność kapitalistyczna kojarzyła się tym ludziom z okresem okupacji i wzmożonego terroru doświadczanego także przez dzieci.

Kobiety z wykształceniem średnim częściej aniżeli te z wykształceniem podstawowym wskazywały na pewność pracy, dostępność wykształcenia oraz likwidację wyzysku. Robotnice które ukończyły szkoły podstawowe i zasadnicze zawodowe były zdania, że w państwie socjalistycznym ludziom żyje się dobrze. Trudno powiedzieć dokładnie co to znaczy. Fakt, że ludzie bez wykształcenia, a nawet i kwalifikacji, mogą żyć dostatnio, a często nawet lepiej niż posiadający wykształcenie, był spostrzegany przez robotnice zatrudnione w przemyśle papierniczym i włókienniczym.

Połowa kobiet, które wymieniały prawo do pracy i nauki, pochodzi z małych miast i ze wsi, natomiast osoby pochodzące z dużych miast dominują wśród wskazujących na likwidację wyzysku. Kobiety, których ojcowie mieli wykształcenie podstawowe, częściej zwracały uwagę na prawo do pracy i nauki oraz zniesienie wyzysku, natomiast osoby, których ojcowie mieli wykształcenie ponadpodstawowe wskazywały, że ludziom żyje się dobrze. Członkowie PZPR nieco częściej wskazywali na likwidację wyzysku i dążenie do zapewnienia dobrobytu, ale różnice są nieistotne statystycznie, co świadczy o niewielkim wpływie przynależności partyjnej na postawy polityczne.

Rozmowy o państwie socjalistycznym zakończono pytaniem brzmiącym: "Każdy człowiek posiada własne wyobrażenia na temat tego, jakim powinno być państwo, to w którym ludzie żyją sprawiedliwie i dobrze. Interesujemy się co P. myśli na ten temat. Państwo, w którym żyje się dobrze i sprawiedliwie to..."

Pytanie nie było łatwe i dlatego nie odpowiedziało na nie wiele osób. Uzyskane odpowiedzi są następujące (w % wskazań):

- 1) Polska - 35,5,
- 2) państwo zapewniające wysoki poziom płac - 26,6,
- 3) państwo, w którym dba się o obywateli - 15,4.

Część kobiet stwierdziła, że nie ma na świecie takiego pań-

stwa (8,4%), 7% wskazało na państwa kapitalistyczne, 10% wymieniło państwa demokracji ludowej - NRD, Czechosłowację, Węgry.

Niewiele ponad trzecia część robotnic stawiało znak równości pomiędzy słowem "Polska" i określeniem "państwo, w którym ludziom żyje się dobrze i sprawiedliwie", co można uznać za aprobatę dla Polski socjalistycznej. Zdaniem wielu ludzi państwo powinno zapewnić obywatelom wysoki poziom płac, dbać o nich. Fakt zatrudnienia w przemyśle o najniższym średnim poziomie płacy robotczej uzasadnia zainteresowania płacowe respondentów. Kobiety w Polsce otoczone są opieką państwa, ale nie jest to opieka pełna, nie zostały zaspokojone podstawowe potrzeby, wiele było niedostatków, a nawet wyraźnych "cofnieć", od tego co już osiągnięto. Rosły koszty utrzymania, które ludzie zaczęli odczuwać szczególnie w okresie po zakończeniu naszych badań, ale oczekiwania robotników dotyczące zmiany przez państwo ich warunków życiowych narastały od lat.

4. Postawy wobec religii

Jednym z problemów pomijanych w refleksjach nad klasą robotniczą, podobnie jak i innymi klasami społecznymi, jest stosunek ludzi do religii.

Rozdzielenie Kościoła od państwa, oddzielenie szkoły od Kościoła, przeniesienie nauki religii do parafii, laicyzacja niektórych elementów życia jednostki (ślub cywilny, uroczystości nadania imienia, pogrzeb), są to zabiegi o charakterze organizacyjno-administracyjnym i niewiele zmieniają stosunek człowieka do religii. Człowiek kształtuje swoje postawy światopoglądowe w domu rodzinnym. Dziecko czy nastolatek sam nie pójdzie do kościoła, nie będzie odbywał praktyk religijnych, jeżeli nie zostanie do tego wdrażany w dzieciństwie przez rodzinę (szczególnie przez matkę). Człowiek zanim osiągnie poziom intelektualny pozwalający na świadome odrzucenie wiary, jest z nią tak silnie związany, że rezygnacja albo jest zupełnie niemożliwa, albo niepełna, zewnętrzna. Człowiek zaprzestaje praktyk religijnych, natomiast w jego świadomości pozostają elementy religii, do których wraca w różnych sytuacjach życiowych, szczególnie w sytuacji zagrożenia, dotyczącej jakiejkolwiek sfery życia osobistego lub społecznego.

Dla zmiany stosunku do religii nie wystarczy nasycenie środków masowego przekazu treściami laickimi i usunięcie z nich treści religijnych, szczególnie w sytuacji istnienia autorytetu moralnego Kościoła w Polsce, podbudowanego w ostatnich latach uznaniem dla Polaka, głowy Kościoła, człowieka o niezwyklej osobowości. Kościół dociera do człowieka słowem, obrazem, gestem, oddziałując na psychikę jednostki muzyką, architekturą, sztuką, całą gamą środków kształtuje jego wyobraźnię i psychikę, wypełnia wiele podstawowych luk w życiu społecznym.

W okresie ostatnich 35 lat - zrobiono dużo dla kształtowania obrzędów laickich urządzając "pałace ślubów" tak, aby nie były to odstraszające pokoje, w których podpisywano papierki - legalizując współżycie dwojga ludzi. Od kilku lat, wprowadza się też uroczyste nadawanie imion. Najtrudniej jest chyba w sposób świecki żegnać zmarłych, szczególnie gdy nie są ludźmi ważnymi, żegnanymi przez kolegów z pracy, towarzyszy z organizacji społecznej, politycznej itd. Ludzie bezradni w takich chwilach, potrzebują pomocy i pociechy i tych właśnie, w ceremoniale podkreślającym powagę chwili, udziela Kościół.

Wiara przekazywana jest przede wszystkim w rodzinie, z pokolenia na pokolenie, łącznie z treściami patriotycznymi itp. Obserwacja zachowań ludzi strajkujących w sierpniu 1980 r. w stoczni w Gdańsku, potwierdza prawidłowość przyjętego przed laty założenia badawczego, że nad sprawą postaw wobec wiary robotnic - matek, wychowujących następne pokolenie klasy robotniczej nie można przejść do porządku dziennego. Nasze rozważania są zaledwie sygnałem, ostrożną i ograniczoną próbą przedstawienia problemu.

Wskaźnikiem stosunku do wiary jest bez wątpienia posyłanie lub nieposyłanie dzieci na lekcje religii. O sprawę tę pytano w kontekście rozlicznych zajęć pozaszkolnych, w których brały udział dzieci. Na lekcje religii uczęszczało 64,1% dzieci włóknienek i 46,3% dzieci robotnic przemysłu papierniczego. Różnice są istotne statystycznie, ale wynikają one przede wszystkim z faktu, że pracownice przemysłu papierniczego miały dzieci starsze, ponieważ trudno było dobrać zbiorowość tak, jak w przypadku włóknienek (choć jedno dziecko miało tu 7-16 lat). Można powiedzieć, że wszystkie robotnice posyłały swoje dzieci na lekcje religii, a później do I Komunii i bierzmowania.

Robotnicy należący do partii robotniczej, nie odchodzili od wiary katolickiej, traktując te dwie sprawy jako niezależne i odnoszące się do zupełnie innych sfer życia człowieka, do życia osobistego i do życia społecznego. Jest to niezmiernie ważna sprawa w kształtowaniu światopoglądu człowieka, a jak wynika z ww. faktów partia zbyt słabo oddziałuje na życie psychiczne jednostki w tej warstwie, pozostawiając pole do działania Kościołowi, albo inaczej - Kościół rozpoczyna penetrację osobowości wcześniej, aniżeli partia. Nie jest to odkrywczy wniosek, niemniej warto go zanotować.

Robotnice zapytane - zgadzamy się, że niezbyt precyzyjnym pytaniem, ale intencja była dobrze odebrana przez respondentki - "Czy ludzie powinni wierzyć w Boga?", odpowiadały w zdecydowanej większości pozytywnie (72,5% - przemysł papierniczy i 76,0% - włókienki). Niewiele (3,2% - przemysł papierniczy i 2,0% włókienki) odpowiadało negatywnie, a 24,3% pracowników przemysłu papierniczego i 22,0% - włókienki twierdziło, że nie wiedzą. Z powyższych informacji liczbowych można wysnuć wniosek, że zdecydowana większość robotnic wierzy w Boga, nie ma wątpliwości, iż ludzie wierzyć powinni i swoje przekonania przekazuje dzieciom. Zaledwie 2,3% robotnic było niewierzących, co nie oznacza, że nie posyłały one dzieci na katechizację, ale nie przywiązując wiele wagi do religijności dzieci. Kobiety, które uważały, że człowiek nie musi koniecznie wierzyć w Boga, były młode (19-39 lat), najstarsze - ponad 50-letnie najczęściej odmówiły odpowiedzi lub mówiły, że nie wiedzą. Robotnice były zdania, że wiara w Boga jest potrzebna człowiekowi bez szczegółowego uzasadnienia tego stanowiska. Przekonanych, że wiara w Boga pomaga człowiekowi w życiu było 72% robotnic z przemysłu papierniczego i 76% włókienki.

W obu zbiorowościach ok. 10% powiedziało, że nie wiedzą czy wiara pomaga w życiu, czy też jest to sprawa obojętna. Zdecydowana większość sądzi, że wiara jest potrzebna, że pomaga człowiekowi i chyba właśnie kierując się takimi racjami starały się robotnice wychować swoje dzieci zgodnie z tym przeświadczeniem. Powstaje problem, czy zdaniem robotnic, wiarę należy wpajać człowiekowi od dziecka. W badanej zbiorowości 70% respondentek z przemysłu papierniczego oraz 85% włókienki było zdania, że tak,

ale odpowiednio 24 i 8% sądziło, że zasady wiary niekoniecznie należy wpajać od dzieciństwa.

Czynnikiem wyraźnie różnicującym te postawy jest wiek. Kobiety młodsze częściej niż starsze nie widziały konieczności wpajania wiary dzieciom. Człowieka można wychować bez strat dla jego osobowości bez wiary w Boga, ale czy te wartości, które są prezentowane przez religię, mogą być zastąpione - to znaczy, czy ludzie mają i mogą zastąpić wiarę normami moralnymi pełniącymi te same funkcje co zasady wiary? W tej kwestii zdania robotnic były już bardziej podzielone: 56,4% robotnic przemysłu papierniczego i 64,6% włókiarek sądziło, że wiary nie da się niczym zastąpić a zaledwie 19,5% kobiet z papiernictwa i 10,0% włókiarek sądziło, że wiary nie można niczym zastąpić. Wśród osób, które twierdziły, że wiara jest nie do zastąpienia, 58% stwierdzało, że nie da się jej niczym zastąpić, a 42%, że nie ma jej czym zastąpić. Jest to zasadnicza różnica w uzasadnieniu stanowiska. Znaczna część ludzi sądziła, że wiary w Boga nie ma po prostu czym zastąpić, że nie ma takiej ideologii, która mogłaby pełnić tak różnorodne funkcje jakie spełnia religia. Problem komplikuje fakt, że być może różne elementy wiary - jako systemu spójnego, jako światopoglądu człowieka - brały pod uwagę nasze respondenci, ale należy przypuszczać, że najczęściej stawiano znak równości pomiędzy wiarą a Kościołem i jego całą organizacją, która "wchodzi" we wszystkie sfery życia jednostki i całego społeczeństwa. Kościół nie przenika np. do szkoły, do instytucji i urzędów wprost, ale pośrednio "wnoszony" jest przez swoich wyznawców. Są też sytuacje, w których ludzie wierzący wywierają przymus na administrację, nie mogącą opierać się ich oczekiwaniom (np. w szpitalach). Kościół "wchodzi" nawet do środowisk ateistycznych (np. obchody świąt bożonarodzeniowych - święto to jest akceptowanym świętem rodzinnym z utrzymywaną tradycją ubierania choinki, uroczystej wieczerzy wigilijnej, dzielenia się opłatkiem, śpiewania lub wspólnego wysłuchiwanie koled). Ateiści lub ludzie ateizm deklarujący biorą czasem śluby kościelne, chrzczą dzieci, a w przypadku zbliżającej się śmierci żądają spowiednika. Podobnie święto pamięci zmarłych jest świętem kościelnym, uroczyste obchodzone przez wszystkich właściwie ludzi.

Sądzić można, że kobiety myślały właśnie o wielu elementach zachowań związanych z wiarą w Boga, o etapach życia człowieka, w których wiara jest jedyną pociechą w cierpieniach, od których nie może się w życiu nikt uchronić - i dlatego tak wielką rolę odgrywa ona w życiu kobiet - matek wychowujących i przekazujących swoją wiarę dzieciom.

R o z d z i a ł V I

SAMOWIEDZA KLASOWA ROBOTNIC

1. Wprowadzenie

Pojęcie "klasa" na trwałe włączone zostało do języka propagandy i ideologii, choć nie definiowane przez zwykłych ludzi funkcjonuje ono w ich świadomości wskutek oddziaływania środków masowego przekazu, jak i za przyczyną obserwowanych potocznie różnic pomiędzy ludźmi. Różnice te miał zlikwidować czy wyeliminować szybko socjalizm, ale niektóre z nich jak na razie raczej umocniły się i zapewne jeszcze przez jakiś czas będą trwały.

Jak rozumiemy słowo "klasa" robotnice, członkinie klasy panującej w systemie socjalistycznym? Odpowiedź jest ważna nie tylko poznawczo, ale i praktycznie. Kobiety - robotnice związane są ze swą klasą przez miejsce pracy oraz rodzaj wykonywanych czynności i tylko częściowo przez pochodzenie. Więcej niż połowa robotnic co najmniej do 14 roku życia związana była ze wsią, są one robotnicami w pierwszym pokoleniu. Odsetek robotnic urodzonych na wsi jest wysoki, 60% wychowywało się w środowisku wiejskim, co nie oznacza, że rodzice byli posiadaczami indywidualnych gospodarstw rolnych. Jak wynika z pogłębionych badań wśród robotników przemysłu papierniczego, ok. 40% rodziców było właścicielami gospodarstw, a ok. 10% pracowało w rolnictwie. Wszystkie osoby urodzone i wychowane na wsi wyniosły ze swego środowiska rodzinno-sąsiedzkiego, najważniejsze cechy osobowości, charakterystyczne dla niego wartości i co najważniejsze - ogromne przywiązanie do prywatnej własności ziemi będące nie tylko emocjonalnym związkiem z ojcowizną, wsią rodzinną, ale i korzyściami materialnymi. Obrona prywatnej własności ziemi jest obroną indywidualnych korzyści materialnych tej części klasy robotniczej, która ze wsi wychodzi. Ludzi, któ-

rych rodzice, bracia lub siostry mają gospodarstwa indywidualne, czerpią z nich korzyści pieniężne i w naturze. Kobiety jako robotnice akceptowały państwową własność środków produkcji, ale jako osoby pochodzące ze wsi przywiązane były do idei prywatnej własności tych środków. Czy w ich świadomości powstawał konflikt wobec ideologii socjalizmu? Konflikt zaistniałby, gdyby ideologia ta była zinternalizowana. Problem istnieje nie tyle w świadomości członków klasy, co w realizacji społecznego systemu socjalistycznego. Chodzi o taki model socjalizmu, w którym będzie zachowana prywatna własność ziemi.

Robotnice miały różny staż klasowy. Dopiero od roku w charakterze robotnicy pracowała co czwarta pracownica, do 5 lat pracowało 32%, do 15 lat - 26%; 15 lat i dłużej - 16%.

Zatem ponad połowa robotnic niedawno dopiero weszła do klasy robotniczej i można założyć, że u osób pochodzących ze wsi decydują raczej postawy związane z pochodzeniem, urodzeniem, wychowaniem.

2. Co to jest klasa robotnicza

W badaniach socjologicznych nie sposób pytać wprost o definicję, ponieważ taki "egzamin" zraża respondentów - powodując brak odpowiedzi. Jak wobec tego można próbować uzyskać definicję pojęcia? W naszym przypadku uciekłyśmy się do sformułowania, które nie tworzyło sytuacji "egzaminacyjnej". Pytałyśmy: "gdyby Panią dziecko zapytało, mamo, co to jest takiego klasa robotnicza, czym się różni od innych klas społecznych, jakby to Pani dziecku wytłumaczyła?" Mimo, jak się wydawało, prostego sformułowania - aż co piąta robotnica nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie. Pozostałe osoby określały klasę robotniczą jako "wszyscy ludzie pracujący" (70% wskazań), "ludzie dążący do budowy socjalizmu" (13%), "ludzie wykonujący pracę fizyczną (10%) oraz "ludzie zatrudnieni bezpośrednio w produkcji, ciężko pracujący" (7%).

Robotnik - postrzegany był jako człowiek ciężkiej pracy fizycznej przez 17% robotnic. Niewiele kobiet utożsamiało go z budowniczym socjalizmu. Robotnik - to człowiek pracujący - określenie takie może wynikać z przekonania, że urzędnik nie pracu-

je, a urzęduje, lekarz nie pracuje, a przyjmuje pacjentów, nauczyciel nie pracuje, a uczy. Zdecydowanie najczęściej określały klasę robotniczą tylko w związku z pracą kobiety najstarsze. Z budowniczym socjalizmu najczęściej utożsamiały robotnika osoby młodsze oraz te, które wypowiadały opinię, że lepiej być robotnikiem aniżeli pracownikiem umysłowym (ogółem uważała tak co 5 robotnica).

Jakie zatem różnice charakteryzujące robotników dostrzegały same robotnice? Jak wynika z zabranych materiałów, przede wszystkim dostrzegane były różnice tkwiące w charakterze pracy (69% wskazań), łącznie z warunkami pracy. Praca robotnika wymaga przede wszystkim nakładów siły fizycznej, wykonywana jest często w złych warunkach, jest brudna i naraża na hałas. Należy zwrócić uwagę, że tak postrzegały pracę robotnice zatrudnione w przemyśle włókienniczym i papierniczym. Przypuszczalnie inaczej traktowałyby ją osoby zatrudnione w przemyśle elektronicznym. Najczęściej na ww. właściwości wskazywały kobiety młode (różnice nie są znaczące statystycznie), zdecydowanie częściej robotnice o wykształceniu podstawowym (74% wskazań) i zasadniczym zawodowym (68%) niż o wykształceniu średnim (50%). Dostrzegały różnice w charakterze pracy częściej robotnice o długim etażu pracy i o dużym doświadczeniu.

Robotnice o wykształceniu podstawowym częściej były zdania, że robotnicy pracując na innych sami niczego nie posiadają. Robotnice o wykształceniu średnim częściej (22%), niż te z wykształceniem podstawowym (3,5%) zwracały uwagę na "sposób bycia" jako na cechę wyróżniającą. Można zatem powiedzieć, że wykształcenie silnie różnicowało postrzeganie cech przynależności klasowej, cech zróżnicowania społecznego w obrębie samej klasy robotniczej. Ponieważ jednak osób z wykształceniem średnim było wśród robotnic niewiele, do spostrzeżenia tego należy podejść z dystansem. Elementem różnicującym robotników od ludzi wykonujących zawody nierobotnicze, wskazywanym przez robotnice, był poziom wykształcenia (19,2%). Robotnicy nie są ludźmi wykształconymi, w zasadzie kończą edukację na szkole podstawowej lub zasadniczej szkole zawodowej. Na cechę tę wskazywały częściej osoby, które ukończyły szkoły ponadpodstawowe, zasadnicze zawodowe lub niepełne średnie (31%).

Zaledwie 5% robotnic sądziło, że zasadnicza różnica do-

tyczy poziomu zarobków, zdecydowanie wyższych u nierobotników.

Stereotyp robotnika funkcjonujący w świadomości kobiet - to człowiek pracujący ciężko fizycznie, nie posiadający wykształcenia.

Dlaczego zostaje się robotnikiem? Ponad połowa robotnic (51,5% wskazań) stwierdzała, że jest to kwestia wyboru, a ponadto w społeczeństwie "ktoś musi pracować". Jeszcze raz zarysowuje się przekonanie robotnic, że tylko - albo przede wszystkim - robotnicy pracują, i że tylko praca robotników jest ciężka. Praca w przemysłach zatrudniających opisywaną zbiorowość jest rzeczywiście ciężka i charakteryzuje się złymi warunkami fizycznymi i ekonomicznymi. Przekonane o tym, że robotnikiem jest się z wyboru były w zdecydowanej większości osoby z wykształceniem podstawowym (73%). Kobiety, które legitymowały się wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim wypowiadały tę opinię znacznie rzadziej (17,6% oraz 2,3% wskazań). Robotnice o średnim (5-10 lat) stażu pracy wypowiadały to uzasadnienie częściej niż pracujące dłużej i pochodzące z rodzin o niskim poziomie wykształcenia rodziców.

Część robotnic (31,5% wskazań) wyjaśniała, że nie miała ani zdolności, ani warunków do kształcenia i dlatego są robotnicami. Brak chęci do nauki spowodował, że 10,9% zostało robotnicami, 6,0% stwierdzało, że są robotnicami, dlatego, iż "nie mają szkoły".

W badanej zbiorowości ogólnie ponad połowa kobiet była robotnicami z wyboru, pozostała część z powodu braku wykształcenia. Robotnice stały na stanowisku, że zdobycie wykształcenia oznacza wyjście z klasy robotniczej, a kto nie ma wykształcenia musi zostać robotnikiem. Przekonanie, iż klasa robotnicza to ludzie niewykształceni, jest potwierdzeniem zakorzenionego w świadomości społecznej stereotypu robotnika.

W kwestii, czy lepiej pracować jako robotnik, czy jako pracownik umysłowy, aż 71% nie miało zdania. Tylko 9,8% robotnic stwierdzało, że lepiej pracować jako robotnik, a 19,0% uważało, że lepiej być urzędnikiem. Częściej wypowiadały zdanie, że lepiej być pracownikiem umysłowym kobiety młode, które ukończyły szkołę podstawową lub zasadniczą zawodową, uzyskujące wyższe zarobki.

Jakkolwiek połowa robotnic była zdania, że wykształcenie jest drogą do pracy umysłowej, większość (90%) z nich - mimo młodego wieku - nie uczyło się dalej. Praca umysłowa była preferowana, ponieważ w opinii robotnic, pozwala szybciej osiągnąć wyższą pozycję społeczną i awans zawodowy, jest lżejsza, chociaż bardziej odpowiedzialna, na jedną zmianę, można lepiej zarobić. Natomiast praca robotnicza jest lepsza, bo pracowników umysłowych często się krytykuje i bardzo dużo się od nich wymaga. Robotnik nie ma takiej odpowiedzialności, ma mniej kłopotów, jego praca jest bardziej potrzebna krajowi. Zdaniem 88,1% robotnic, państwo powinno dbać jednakowo o sprawy wszystkich pracowników i o interes robotników i urzędników. Jedynie 11,3% robotnic było zdania, że przedmiotem szczególnego starania powinny być sprawy robotników. Jest to niezbity dowód ogromnego poczucia sprawiedliwości społecznej, niedeklarowanego, o przecież występującego w sytuacji narastającego kryzysu gospodarczego i społecznego. Robotnice nie żądały nic tylko dla siebie, Chciały aby wszyscy byli równoprawnymi obywatelami i korzystali w równym stopniu z opiekuńczej funkcji państwa. Różnice w wypowiedziach rysują się tylko w zależności od zarobków. Im wyższe zarobki, tym więcej osób opowiadało się za jednakowym traktowaniem wszystkich grup (od 28,0% do 2,0% wskazań), różnice są istotne statystycznie i pozwalają przypuszczać, że kobiety nisko zarabiające miały na myśli przede wszystkim różnice w zarobkach, poziomie zaspokajania potrzeb i chciałyby, aby robotnicy i one same więcej zarabiały.

R o z d z i a ł VII

STOSUNEK KOBIET DO PRACY I ZAKŁADU

1. Wprowadzenie

Stosunek do pracy albo postawy wobec pracy są przedmiotem wielu analiz socjologicznych, prowadzonych zarówno na gruncie socjologii pracy i przemysłu, jak i innych szczegółowych dyscyplin socjologicznych. Postawy wobec pracy analizowane są w zależności od płci, wieku, poziomu wykształcenia, wykonywanego zawodu, branży i działu gospodarki narodowej. Wyżej wymienione czynniki traktowane są jako zmienne, wpływające na zachowanie ludzkie, lub podporządkowujące analizę jednemu z nich.

Przedstawianie wyników uzyskiwanych w opublikowanych już badaniach zabrałoby dużo miejsca. Ogólne zależności są znane, ale wskazywanie na zmiany zachodzące w czasie, wynikające ze zmian w ogólnej sytuacji gospodarczo-społecznej i politycznej świata, rejonu czy kraju bywa wciąż potrzebne. Stosunek do pracy ulega zmianie i na tę prawidłowość chciałobyśmy przede wszystkim zwrócić uwagę a także na fakt, że jest on kształtowany w procesie wychowania człowieka.

Uczenie w rodzinie ról społecznych i sposób ich realizacji jest niezmiernie istotnym elementem kształtującym stosunek dziecka do nauki w szkole, nastawienie młodzieży do nauki zawodu, a pracownika do wykonywanej pracy. Wiele się mówi, szczególnie w literaturze pięknej i w naukach historycznych o kształtowaniu w rodzinie postaw klasowych i przywiązaniu do naczelnych wartości. Ojciec wprowadzający w arkana pracy swoje dzieci, czuwający nad ich postawami wobec niej, uczący swoim przykładem dobrej roboty, to literacki model robotnika lub rzemieślnika, nie istniejący w społeczeństwie ograniczającym rolę rodziny do zaspokajania potrzeb emocjonalnych i materialnych, w którym rodzice nie stanowią, tak jak na początku XX w., autorytetu mo-

ralnego dla dzieci. Jednak nie można mówić o zupełnej eliminacji kształtowania postaw wobec pracy w rodzinie. Stosunek do pracy kobiet wychowujących dzieci, wpływa na kształtowanie stosunku tych dzieci do pracy. Na temat stosunku kobiet do pracy napisano bardzo dużo, potwierdzając w kolejnych badaniach, że jest on kształtowany bardzo silnie przez macierzyństwo. Liczba i wiek dzieci i związane z tym obowiązki obniżają poziom zainteresowania i zaangażowania pracą zarobkową i zawodową matki - robotnicy. Podobnie poziom wykształcenia i rodzaj pracy (fizyczna czy umysłowa) i typ pracy (wykonawcza czy kierownicza) różnicują stosunek kobiet do niej.

Każdy rodzaj pracy ma swoją ocenę ogólnospołeczną, którą umownie można nazwać obiektywną oraz ocenę indywidualną wykonawcy. W przekonaniach społecznych utrwalonych i umacnianych przez środki masowego przekazu, dla przykładu praca w górnictwie jest szalenie niebezpieczna i ciężka, czego dowodem są wypadki w kopalniach, jest to praca trudna mimo mechanizacji i częściowej automatyzacji. Nie zalicza się natomiast do kategorii ciężkiej i niebezpiecznej pracy kierowcy. Mówi się i pisze o tej pracy pokazując np. w TV wypadki drogowe, ale pełni to funkcje nawoływania do rozwagi, trzeźwości, uważa się jakby, że wypadki powstają tylko z winy samych kierowców, podczas gdy wypadki w innych zawodach nie są powodowane przez ludzi. Nie przypadkiem zestawiamy zawody górnika i kierowcy. Opinia ogólna i jednostkowa o nich jest różna, a przecież pod względem niebezpieczeństwa, a może i wysiłku fizycznego są podobne. Zatem ocena ogólna nie jest obiektywna - choć za taką się ją uważa. To co dla jednego wykonawcy jest uciążliwe, dla innego nie stanowi problemu, to co dla jednego jest łatwe, proste, nieskomplikowane, dla innych jest z różnych powodów ogromnie trudne.

Praca fizyczna w różnych działach gospodarki narodowej, w różnych branżach jest zróżnicowana pod względem stopnia trudności, uciążliwości, a jednak odsetki zatrudnionych tam kobiet są bardzo wysokie i niekiedy zbliżone. W opracowaniu analizowane są indywidualne oceny stopnia uciążliwości wykonywanych czynności, ponieważ wyniki pracy zależą od indywidualnego wysiłku, od indywidualnego zaangażowania, od oceny wykonywanej pracy i otrzymywanej zapłaty.

2. Ocena zmian w sytuacji pracy

Przy tym problemie interesowały nas przede wszystkim oceny dokonywane przez robotnice w odniesieniu do ogólnie pojętych fizycznych warunków pracy, wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, stosunków z przełożonymi, organizacji, bezpieczeństwa i higieny oraz warunków socjalnych pracy. Oceny wymienionych, aktualnych w momencie badania, cech sytuacji pracy dokonywane były również w porównaniu z 1970 r., kiedy to podjęto cały szereg działań związanych z modernizacją przemysłu i poprawą sytuacji pracy robotników.

W związku z tym, niektóre robotnice - ze względu na krótki staż pracy - nie mogły takich porównań dokonać. Należy też podkreślić, iż robotnice (również i grupa kontrolna mężczyzn) nie miały większych trudności w ocenie zmian, jakie zaszły w ciągu 8 interesujących nas lat. Szczegółowy rozkład odpowiedzi w tej kwestii zawiera tab. 10.

T a b e l a 10

Ocena zmian w sytuacji pracy
w przemyśle papierniczym w opiniach mężczyzn i kobiet
(w %)

Cechy sytuacji pracy	Charakter zmian w porównaniu z 1970 r.					
	poprawa		pogorszenie		sytuacja bez zmian	
	K	M	K	M	K	M
Warunki pracy	53,2	53,9	4,8	9,2	42,0	36,9
Wynagrodzenie	67,5	62,6	4,3	6,7	28,1	30,7
Stosunki z przełożonymi	43,0	39,2	2,1	4,2	54,9	56,6
Organizacja pracy	55,5	40,1	3,8	10,1	40,7	49,8
Bezpieczeństwo i higiena pracy	57,6	59,2	8,8	4,6	33,6	36,2
Warunki socjalne	59,2	62,4	-	4,2	40,8	33,4

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Generalnie rzecz biorąc robotnice porównując niektóre cechy sytuacji pracy istniejące w momencie prowadzenia badań do roku 1970, największą poprawę obserwowały w stosunku do poziomu otrzymywanego wynagrodzenia i warunków socjalnych, najmniejszą (wskazania pochodzą tylko od 43,0% kobiet) w odniesieniu do stosunku z przełożonymi.

Jednocześnie jednak nieznaczny odsetek kobiet (wskazania w żadnym przypadku nie przekraczają 10 punktów procentowych) ocenił zaistniałe zmiany w wyszczególnionych sześciu obszarach jako zmiany na gorze: dotyczą one wedle opinii robotnic przede wszystkim warunków bezpieczeństwa i higieny pracy; tylko w odniesieniu do warunków socjalnych kobiety nie wskazywały na wyraźne pogorszenie. Poza stosunkami z przełożonymi wszystkie pozostałe elementy sytuacji pracy otrzymały więcej niż 50,0% wskazań. W żadnym jednak przypadku oceny pozytywne nie pochodziły od 3/4 robotnic. Bardzo znacząca ich część uważała, iż sytuacja w zakładach, w których pracują nie uległa żadnej zmianie, dotyczy to zwłaszcza stosunków z przełożonymi, a więc tej cechy sytuacji pracy, która nie wymaga żadnych nakładów finansowych i organizacyjnych.

Interesujący jest fakt, iż wśród mężczyzn występowały podobne tendencje w ocenie zaistniałych zmian, aczkolwiek dostrzegali oni w nieco większym stopniu niż kobiety poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy oraz warunków socjalnych, w mniejszym zaś wynagrodzenia i stosunków z przełożonymi; różnice te nie były jednak statystycznie znaczące. Jedynie poprawa organizacji pracy dostrzegana była przez mężczyzn w o wiele mniejszym stopniu niż przez kobiety (różnica 15,4%). 10,1% mężczyzn dostrzegało nawet wyraźne pogorszenie tego czynnika, a 9,2% uważało, że pogorszyły się warunki pracy. Na taki rozkład odpowiedzi związanych z tą problematyką wpływ posiada nie tylko płeć robotników. Na przykład wśród samych kobiet (podobnie jak w całej badanej zbiorowości) najwyższy odsetek wskazań na poprawę stosunków z przełożonymi (licząc według częstości wskazań) występował wśród osób najstarszych (urodzonych w 1929 r. i wcześniej - 54,2%); najniższy zaś wśród osób najmłodszych (urodzonych w 1950 r. i później - 12,1%). Kobiety z najstarszej grupy wiekowej w ogóle nie wskazywały na pogorszenie tych stosunków. Analogiczna jest sytuacja w rozkładzie odpowiedzi przy uwzględnieniu takiej

zmiennej niezależnej, jak staż pracy w zakładzie; najwyższe odsetki wskazań na poprawę stosunków z przełożonymi występował wśród osób o najdłuższym stażu pracy w zakładzie.

Nie ma natomiast wyraźnych różnic w odpowiedziach robotnic z Łodzi i Kostrzyna; warto może jedynie zaznaczyć, iż łódzkie robotnice częściej wskazywały na brak jakichkolwiek zmian.

3. Stopień trudności wykonywanej pracy

Robotnice pytane o ogólną ocenę swojej pracy najczęściej stwierdzały, że ich praca nie jest ani zbyt łatwa, ani zbyt trudna (oceniało tak pracę 53,4% robotnic papiernictwa i 55,5% włókniarek). Częściej nieco pracę jako prostą (łatwą) - co nie oznacza, że lekką - oceniały pracownice przemysłu papierniczego (32,3%, podczas gdy włókniaarki - 26,0%). Dla części kobiet wykonywana praca była trudna i skomplikowana (18,7% włókniarek i 12,2% robotnic papiernictwa), choć wykonywały pracę, która przez inne osoby oceniana była jako nieskomplikowana. Dla porównania warto wskazać, że mężczyźni zatrudnieni w przemyśle papierniczym w wysokim odsetku uważali swoją pracę za skomplikowaną (42,9%), co jest tylko częściowo zgodne z prawdą, bo wykonywali pracę wymagającą więcej sił fizycznych i w tym sensie trudną, natomiast stopień złożoności pracy, poza niektórymi czynnościami związanymi z konserwacją aparatury, nie różnił się od pracy wykonywanej przez kobiety w tym przemyśle.

Ocena pracy uwarunkowana jest wieloma czynnikami, wskażemy je omawiając szczegółowo odpowiedzi otrzymane od robotnic zatrudnionych w papiernictwie. Dla kobiet młodych (19-29 lat) praca była łatwiejsza i prostsza, dla kobiet w wieku średnim (40-49 lat) częściej trudna i skomplikowana, a dla kobiet najstarszych (ponad 50-letnich) ta sama praca była najczęściej średnio trudna. Wydaje się, że nie miały wpływ na indywidualną ocenę pracy mają związane z wiekiem obowiązki rodzinne, stan zdrowia, w znacznie mniejszym zaś stopniu poziom wykształcenia. Najczęściej uważały pracę za trudną osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym, natomiast za średnio trudną - ludzie o wykształceniu podstawowym (właśnie robotnice najstarsze nie mają wykształcenia wyższego

niż podstawowe). Jednak na oceny pracy wpływa przede wszystkim rodzaj pracy. Robotnice zatrudnione w fabrykach papierniczych wykonują pracę, którą podzielono na 4 rodzaje:

1. Praca związana z obsługą maszyn; jej efekty uzależnione są od pracy maszyn (odbieranie papieru, krajanie papieru, belowanie masy celulozowej, zrywanie watęgi, suszenie papieru, obsługa drukarki, odbiór torebek itp. - 55,8% ankietowanych).

2. Praca związana z naprawą, nadzorem, kontrolą prawidłowego funkcjonowania maszyn i urządzeń (6,4% ankietowanych).

3. Praca związana z dalszą obróbką gotowego produktu bez udziału maszyn i urządzeń (pakowanie, ważenie, wiązanie - 21,3% ankietowanych).

4. Praca związana z transportem, łącznością, utrzymaniem czystości itp. (16,5% ankietowanych).

Najwięcej robotnic zatrudnionych w obu przemysłach obsługuje maszyny i urządzenia. Ponad połowa robotnic zatrudnionych we wszystkich ww. rodzajach pracy oceniała je jako średniotrudne (od 52% do 58%). Robotnice oceniające pracę jako trudną są zatrudnione najczęściej w kontroli maszyn i urządzeń (25% wskazań), najrzadziej (7%) przy dalszej obróbce gotowego towaru. Praca jako trudna oceniana była przez 19% zatrudnionych w usługach, a więc w grupie czwartej.

Najtrudniejsza wydaje się wykonawczyiom praca związana z kontrolą i nadzorem oraz w obsłudze produkcji, a każda z tych prac wymaga predyspozycji innego typu. Jeżeli pracę wykonywaną przez pracownice papiernictwa podzielimy inaczej (wobec faktu pełnienia przez kilka osób funkcji kierowniczych w produkcji), to okazuje się, że najtrudniejsza jest praca w nadzorze nie maszyn i urządzeń, ale ludzi. W badanej zbiorowości pracę bezpośrednio produkcyjną wykonywało 62,0%, prace w usługach - pośrednio związaną z produkcją 33,2%, prace kierownicze, brygadziestki - 4,8%. Ponieważ robotnic pracujących w nadzorze było niewiele, uzyskany wynik nie może być dalej analizowany. Zgodzić się jednak wypada, że w istocie kierowanie ludźmi jest pracą trudną, choć nie wymagającą wielkiego nakładu sił.

Jeżeli porównujemy ocenę pracy w pozostałych grupach czynności, to różnice są niewielkie. Pracę za łatwą lub średnio łatwą uznali robotnice w podobnych pod względem liczebnym proporcjach.

Na uwagę zasługuje wynik zestawienia wysokości miesięcznych zarobków z oceną stopnia trudności wykonywanej pracy.

T a b e l a 11

Ocena pracy a uzyskiwana zarobki w papiernictwie
(w %)

Wysokość zarobków miesięcznych (w zł)	Ocena pracy N = 110		
	łatwa, prosta	skomplikowa- na, trudna	średnio trudna
Do 2500	41,0	8,9	50,0
2500-3500	30,2	16,0	53,8
3501-4500	18,2	4,5	77,3
Ponad 4501	50,0	-	50,0
Średnio	32,5	12,2	55,3

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Otrzymany wynik jest trudny do interpretacji, ponieważ najczęściej uważały pracę za trudną osoby zarabiające niewiele, znacznie poniżej średniej krajowej zarobków z roku 1978. Zależności między zarobkami a oceną pracy występują, ale nie w tak przewidywany sposób jak tego należałoby się spodziewać (praca wymagająca wysiłku powinna być wyżej opłacana niż praca prosta, nieskomplikowana). Zatem zarobki nie wywierają bezpośredniego wpływu na ocenę pracy, chociaż ta ocena nie jest niezależna od zarobków.

Czy w takiej sytuacji zarobki można traktować jako rekompensatę wydatkowanego wysiłku? Wydaje się nam, że nie. Zarobek nie jest tak też przez większość pracowników oceniany. Praca trudna jest opłacana tak samo jak praca łatwa, a niekiedy bywa nawet gorzej.

Potwierdzenie tego faktu znajdujemy w rocznikach statystycznych, nie wiemy natomiast zbyt wiele o tym, jakie skojarzenia wywołuje u ludzi taka sytuacja, ponieważ unikamy pytania ich o to. Nie pytano o tę sprawę także w opisywanych badaniach, wystąpiła ona na marginesie przeprowadzonej bardzo szczegółowej anali-

zy zebranego materiału. Ponieważ problem jest interesujący, podjęty zostanie w dalszej części pracy.

Robotnicy przemysłu papierniczego opłacani byli według stawki godzinowej (od 8,20/9,10 zł do 17,80/19,00 zł). Zróżnicowanie stawki godzinowej było znaczne, ponieważ w tym samym zakładzie robotnicy za średnio trudną (obiektywnie i subiektywnie ocenianą) pracę otrzymywali 8,20 lub 19,00 zł., a więc zarobek był niższy lub wyższy niezależnie od wykształcenia, stażu pracy. Praca niezależnie od rodzaju, w przemyśle papierniczym nie jest trudna, ale jest wykonywana w trudnych, a nawet i niebezpiecznych warunkach.

W przemyśle lekkim zarobki bezpośrednio w produkcji były nieco wyższe, choć praca wykonywana jest w lepszych warunkach, zwłaszcza po modernizacji przemysłu, i niezbyt skomplikowana.

Ponad połowa robotników oceniała wykonywaną pracę jako łatwą, co oczywiście nie oznacza, że taki rodzaj pracy w pełni im odpowiada; prace proste są na ogół bardzo monotonne, męczące. Analizując ten problem (patrz tab. 12) zadaliśmy pytanie, jakie prace - ze względu na stopień trudności - chciałoby wykonywać robotników?

T a b e l a 12

Wybór prac o różnym stopniu trudności
(w %)

Jaką pracę wolę wykonywać	Robotnicy przemysłu celulozowo-papierniczego N = 110	Włóknianki* N = 150	Mężczyźni w przemyśle celulozowo-papierniczym N = 228
Prostą, łatwą	53,8	64,0	19,3
Skomplikowaną, trudną	43,5	30,7	78,1
Średnio trudną	2,7	-	2,6

* Nie sumuje się do 100% z powodu wypowiedzi "inne".

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Kobiety zdecydowanie częściej w porównaniu z mężczyznami, a włókiarki w porównaniu z pracownicami zakładów papierniczych wolały pracę łatwą, podobnie więcej kobiet chciałoby wykonywać pracę łatwą niż ją - według swej oceny - wykonywały. Prace łatwe wykonywało 32,5% respondentów, a chciałoby je wykonywać 53,8%; odpowiednio prace trudne 11,8% i 43,5%. Najmniej zwolenniczek miały czynności średnio trudne. Wyraźnie większym zainteresowaniem cieszyły się prace o wyższym stopniu trudności wśród kobiet młodych w przedziale wieku 19-29 lat (58,3%), najrzadziej wśród robotnic w średnim wieku - 40-49 lat (27,6%). Równocześnie te ostatnie najczęściej chciałyby wykonywać prace łatwe (70,2%). Odnotowana zależność to nie tylko kwestia wieku, liczona liczbą przeżytych lat, ale i związanych z wiekiem obowiązków, ambicji, planów życiowych, a nierzadko odczuwanego zmęczenia i stanu zdrowia. Na wybór pracy wpływał silnie poziom wykształcenia. Pracę prostą wolały kobiety o wykształceniu podstawowym (62,0%), pracę skomplikowaną - robotnice o wykształceniu średnim (82%), te ostatnie tylko w 9% wskazywały na chęć wykonywania prac prostych. Poziom wykształcenia silniej różnicował omówione preferencje u kobiet aniżeli u mężczyzn. Dla przykładu prace proste chciało wykonywać 24% mężczyzn z wykształceniem podstawowym i 18% z wykształceniem średnim, a prace trudne 68% z wykształceniem podstawowym i 82% ze średnim.

Próba stwierdzenia, w jakim stopniu podnoszenie kwalifikacji wpływa na ambicje dotyczące wykonywania bardziej skomplikowanej pracy, nie dała rezultatu, ponieważ w całej zbiorowości tylko 2,2% robotnic (dla porównania 5,6% robotników) uczyło się systematycznie. Przypuszczać należy, że lepsze przygotowanie szkolne wpływa na zainteresowanie wykonywaną pracą i chęć realizacji zadań trudniejszych, bardziej odpowiedzialnych. Takie może być uzasadnienie obserwowanej tendencji do ucieczki od pracy fizycznej, składa się ona bowiem na ogół z czynności prostych, powtarzających się i wycinkowych, a zatem - w przekonaniu większości ludzi - nie wymagających wysokich kwalifikacji. Rozumowanie w tej kwestii ma charakter pragmatyczny. Podnoszenie kwalifikacji jest drogą do zmiany pracy na lepszą, może trudniejszą i bardziej odpowiedzialną, urzędniczą lub fizyczno-umysłową.

Zmienną skorelowaną z wiekiem, wpływającą na ambicje zawodowe, był staż pracy. Robotnice o krótkim stażu pracy prefero-

wały zdecydowanie prace łatwe. Były to na ogół osoby młode, nastawione raczej na sprawy pozazawodowe, na czas wolny poza pracą. Pozostając w domu rodzinnym, korzystając z pomocy materialnej, nie przywiązywały także wielkiej wagi do zarobków, które mogłyby być wyższe, gdyby praca była bardziej skomplikowana.

Charakterystyczna jest zależność preferowania pracy o wyższym stopniu trudności od środowiska rodzinnego - charakteryzowanego wykształceniem ojca (w momencie, kiedy informatorki miały 14 lat).

T a b e l a 13

Środowisko rodzinne
a wybór pracy złożonej w piernictwie
(w %)

Wykształcenie ojca (gdy respondentki miały 14 lat)	Wybór pracy N = 110	
	łatwej	skompli- kowanej
Podstawowe	61,2	35,8
Zasadnicze zawo- dowe	52,5	44,9
Średnie zawodowe	44,0	56,0
Średnie ogólno- kształcące	-	100,0

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Zbyt mała zbiorowość nie pozwala na wysuwanie daleko idących wniosków, ale dane wskazują na niezmiernie istotną tendencję, która - w przypadku potwierdzenia w badaniach liczniejszych zbiorowości - świadczyłaby o kształtowaniu się stosunku do pracy w domu rodzinnym. Wyższy poziom wykształcenia rodziców wpływał w sposób zdecydowany na aspiracje zawodowe dzieci. Można więc też powiedzieć, że robotnice kształtowały, nawet w sposób niezamierzony, aspiracje zawodowe swoich dzieci.

Rodzaj wykonywanej pracy tworzy wyobrażenia o tym, jaka praca być powinna. Robotnice wybierały pracę łatwą lub trudną w zależności od rodzaju czynności aktualnie wykonywanych.

T a b e l a 14

Czynności preferowane,
a preferowany rodzaj pracy w papiernictwie
(w %)

Praca respondentek	Wskaźniki na pracę N = 110	
	łatwą	trudną
Związana z:		
obsługę maszyn	52,4	46,6
kontrolę maszyn	45,5	54,5
obróbką gotowego materiału	62,5	30,0
transportem, sprzę- taniem, itp.	48,4	48,4
Średnio	53,3	43,9

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Pracę trudną preferowały przede wszystkim robotnice pracujące przy kontroli maszyn i urządzeń. Nie jest to praca ani trudna, ani ciężka fizycznie, wymaga pewnej orientacji w systemie sterowania urządzeniami oraz umiejętności reagowania na informacje płynące z urządzeń, ale właśnie ona uznawana była często za trudną, skomplikowaną.

Najczęściej pracę trudną chciałyby wykonywać osoby kierujące ludźmi, ale niewielka zbiorowość nie uzasadnia statystycznie tego wniosku. Ambitniejszymi pracownicami były kobiety młode, o średnim stażu pracy, posiadające wykształcenie ponadpodstawowe, uzupełniające kwalifikacje zawodowe, pochodzące ze środowisk rodzinnych, w których ojcowie posiadają wykształcenie ponadpodstawowe, wykonujące pracę ocenianą jako średnio trudną, obsługujące maszyny i urządzenia lub kierujące zespołami ludzkimi jak również bardziej zainteresowane sprawami zakładu. Jest to postawa charakterystyczna dla pracowników niezależnie od branży czy miasta, w którym pracują. Wybierając pracę łatwą kobiety wskazywały, że:

- 1) jest lżejsza i szybciej się ją wykonuje (45,4%);
- 2) nie jest pracą odpowiedzialną (21,6%);

3) nie trzeba przy niej uważać (17,5%);

4) nie trzeba przy niej myśleć (15,5%).

Celowo oddzieliłyśmy wskazania dotyczące pracy nie wymagającej skupionej uwagi i myślenia, choć można te dwie odpowiedzi potraktować łącznie i stwierdzić, że praca prosta uznawana była za lżejszą, a kobiety wybierały pracę łatwą, bo nie angażuje intelektualnie, nie stwarza stresów wynikających z odpowiedzialności. Taka praca odpowiadała szczególnie robotnicom o niskim poziomie wykształcenia, pochodzącym ze środowisk rodzinnych, w których ojciec posiadał wykształcenie podstawowe. Jest to potwierdzenie roli domu rodzinnego w kształtowaniu stosunku do pracy, ambicji zawodowych. Unikanie trudności, brak ambicji związanych z pracą nie jest ukrywane w kontaktach domowych, w codziennym życiu rodzinnym i przekazywane jest dzieciom. Dzieci doskonale orientują się w stosunku rodziców do pracy, wiedzą o tym, że w pracy można się "obiąć", że można wykorzystywać bezradność lekarzy, którzy dają zwolnienia w przypadku niepewności, co do rzeczywistego stanu zdrowia pacjenta, zdejmuje sobie sprawę z "ucieczki" od odpowiedzialności, trudności, od pracy wymagającej "myślenia". Dzieci wypróbowują taką postawę w szkole, często wymuszając na rodzicach działania interwencyjne w sytuacji, gdy same zawiniły. Są spostrzegawczymi obserwatorami i sama wyciągają wnioski z nieprawidłowości życia społecznego, obserwują swoich rodziców, naśladują ich, nawet jeżeli czasami wyda im się, że robią im na przekór.

Na szczęście tylko niewielki odsetek robotnic preferował otrzymywanie zarobku przy ograniczonym do minimum nakładzie sił i zaangażowaniu. Wybierając pracę trudną, uzasadniały swoją postawę następująco:

1) praca bardziej urozmaicona jest ciekawa (54,8%);

2) daje więcej satysfakcji (31,5%);

3) zapewnia wyższe zarobki (8,2%);

4) daje szansę zdobycia nowych umiejętności (5,5%).

Zastanawia, że robotnice nie wiązały wykonywania pracy trudniejszej ze wzrostem zarobków, nawet nie oczekiwały ich podwyższenia. Można przypuszczać, że był to wynik doświadczenia i obserwacji faktów. Jakkolwiek zbiorowość osób preferujących pracę trudniejszą była niewielka i analiza statystyczna wyników

musi być ograniczona, na uwagę zasługują pewne charakterystyczne tendencje.

Pracę trudniejszą chciały wykonywać osoby posiadające wykształcenie zawodowe zasadnicze i średnie - choć nie przesadniały one swojego wyboru ani szansą otrzymania wyższych zarobków, ani zdobycia nowych umiejętności. Zarobki interesowały przede wszystkim osoby, które ukończyły zaledwie szkoły podstawowe. Praca trudniejsza jest zdaniem zainteresowanych ciekawsza i daje satysfakcję. Nowe umiejętności nie były wartością specjalnie pożądaną, choć część osób liczących do 39 lat chciałaby je zdobyć. Uogólnienie dotyczące części kobiet po 40 być może nie jest trafne, ale wydaje się, że one przede wszystkim chciały zarobić, wychodząc z założenia, że na naukę już za późno i trzeba dopracować do emerytury, którą zgodnie z nowymi, od połowy siedemdziesiątych lat obowiązującymi, zasadami przy odpowiednim stażu można zdobyć po ukończeniu już 50 roku życia.

Pytanie pozwalające określić stosunek do pracy, było sformułowane w ten sposób, żeby każda kobieta dokonała wyboru jednej z dwóch możliwości - pracy interesującej, ale powodującej zmęczenie silnie odczuwane po jej zakończeniu, czy też niezbyt interesującej, ale nie powodującej odczuwalnego zmęczenia. Można sformułować tezę, że nikt nie chce pracować tak intensywnie, aby po pracy odczuwać zmęczenie. Ludzie różnych zawodów bardzo często narzekają na zmęczenie, nie zawsze precyzując, co pod tym pojęciem rozumieją, a jednocześnie tak organizują sobie czas poza pracą, że powodują silne zmęczenie fizyczne. W czasie wolnym ludzie biegają, spacerują, jeżdżą na nartach, grają w tenisa, czytają książki, uczą się języków, uprawiają ogródki, upiększają mieszkania lub wykonują inne czynności - nie tylko z konieczności, lecz głównie dla przyjemności. Zapewne stosunek do zmęczenia fizycznego jest zależny od rodzaju pracy, stanu zdrowia, poziomu ekonomicznego, kultury osobistej, i wpływa na organizację czasu poza pracą. Z drugiej strony jeżeli wiemy że po pracy czeka nas ciężka "charówka" w domu, oszczędzamy się w pracy. Jeżeli taka sytuacja jest codzienna poszukujemy odpowiedniej pracy lub tak ją wykonujemy, aby oszczędzać siły na późniejsze zajęcia.

Powstaje problem rozróżnienia pojęcia zmęczenia od znużenia. Zmęczenie jest stanem fizycznym, który można regenerować dobrze

dobranymi do jego stopnia czynnościami lub beczynnością. Znużenie jest stanem psychofizycznym trudnym do regeneracji wobec jego złożoności. Praca, w definicji powstałej na gruncie fizyki, ale przecież dającej się przenieść na układ społeczny, zawiera jako warunek wydatkowanie energii i strata jej jest odczuwana w mniejszym lub większym stopniu przez organizm. Czy można łączyć pracę z wypoczynkiem? Sądzymy, że tak. Można wypoczywać, regenerować siły - pracując, ale wykonując inną pracę, uruchamiającą inne zespoły mięśni lub napięcia psychiczne. Można także wypoczywać w miejscu pracy przez zmniejszenie intensywności, a nawet całkowite zaprzestanie czynności. Kobiety częściej aniżeli mężczyźni ograniczają intensywność nakładu sił w pracy po to, aby móc wykorzystać je w domu. Są do tego zmuszone sytuacją osobistą - prowadzeniem domu.

Pytanie o to, jaką pracę wolą - czy nudną, ale pozwalającą na zachowanie sił - czy interesującą, ale powodującą zmęczenie - w wysokim odsetku wybierały tę drugą - włóknianki w 78%, a pracownice przemysłu papierniczego w 59% (mężczyźni zatrudnieni w papiernictwie wybierali ten rodzaj pracy w 35%). Włóknianki, których praca jest bardzo ciężka, w czasie czynności zawodowych najczęściej nie mogą pozwolić sobie na odpoczynek, ponieważ maszyny lub taśma organizują tempo pracy, narzucają jego intensywność. One to częściej niż robotnice z przemysłu papierniczego wskazywały, że chciałyby aby praca nie powodowała zmęczenia. Na stosunek włóknianek do pracy ma wpływ fakt, że wszystkie respondentki miały przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, a więc były znacznie obciążone obowiązkami rodzinnymi. Włóknianki pracowały w systemie trózmianowym i właśnie z przyczyn pracy nocnej w silny sposób doświadczały zmęczenia i znużenia; obniżało to ich satysfakcję z pracy.

Najczęściej postawa aktywna (zaznaczamy ją w tabelach "A") wobec pracy charakterystyczna była dla matek jednego dziecka, a postawa bierna (oznaczana w tabelach "B") - dla matek trojga dzieci. Wynik jest zgodny z oczekiwaniami, ponieważ zakres obowiązków i wydatkowanie sił na prowadzenie domu, w którym jest 3 dzieci jest znacznie większe.

Mężowie kilku robotnic nie pracowali, pozostając z różnych przyczyn w domu. Nie wpływało to na postawy owych kobiet wobec pracy, zwłaszcza, że małżonkowie niepracujący to mężczyźni na

rencie lub emeryturze, a więc ludzie o ograniczonej sprawności, sami potrzebujący opieki. Zdecydowanie najczęściej zainteresowane były zachowaniem sił matki wychowujące samotnie dzieci i obciążone całym trudem wychowania. Odnotowaliśmy też zależność - odbiegającą od oczekiwań - pomiędzy stanem cywilnym a postawą wobec pracy, a mianowicie kobiety wolne znacznie częściej niż mężatki preferowały prace trudne, ale nie męczące. Sądziły, że kobiety te, bardziej egocentryczne, chciały oszczędzać siłę i urodę, być może przeznaczyć wolny czas na przyjemności i życie towarzyskie, prowadzące m.in. do znalezienia partnera.

Stosunek do pracy podlega nie tylko wpływom społecznym, ale także i biologicznym (co można sprowadzić do czynnika wieku i stanu zdrowia). Wiek jest cechą mierzalną, stan zdrowia także, ale w naszych badaniach nie analizowaliśmy stanu zdrowia na podstawie badań lekarskich, ale samej oceny zainteresowanych.

T a b e l a 15

Ocena stanu zdrowia,
a postawy wobec pracy w papiernictwie
(w %)

Ocena stanu zdrowia	Postawy wobec pracy N = 110	
	"A"	"B"
Dobre zdrowie	51,7	45,8
Nie najlepsze zdrowie	27,7	69,8
Częste choroby	16,6	83,3

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Skłonne do wydatkowania znacznej ilości energii w pracy są przede wszystkim osoby określające się jako zdrowe. Ale skoro blisko połowa osób zdrowych nie chce wykonywać pracy interesującej, to nie tylko stan zdrowia wpływa na stosunek do pracy. Z kolei wśród osób chorujących wiele chciałoby, mimo wszystko, aby czynności, które wykonują były interesujące, nawet gdyby miało to pociągać za sobą odczuwalne zmęczenie.

Wiek także wpływa na postawę do pracy. Najczęściej pracy niemęczącej życzyły sobie kobiety po 40 (72,3% wskazań) - znacznie częściej aniżeli robotnice młode - mające do 29 lat (52,5%). Pracę ciekawą, ale powodującą zmęczenie zaakceptowałyby robotnice młode (do 29 lat - 45,9%), częściej aniżeli starsze (40-49 lat - 27,6%).

O wielostronnym uwarunkowaniu postaw wobec pracy świadczy analiza wykształcenia.

T a b e l a 16

Wykształcenie a postawy wobec pracy
w piernictwie
(w %)

Wykształcenie	Postawy wobec pracy N = 110	
	"A"	"B"
Podstawowe	30,7	66,7
Zasadnicze zawodowe	50,0	47,5
Średnie zawodowe	42,1	57,9
Średnie ogólne	63,6	36,6

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Lepsze przygotowanie do pracy wpływa na zainteresowanie nią. Natomiast niezbyt silna zależność występuje pomiędzy wysokością zarobków a postawą wobec pracy. Robotnice zarabiające najwięcej (ponad 4500 zł) chciałyby zdecydowanie najczęściej wykonywać pracę interesującą, ale średnio męczącą. Pracę niemęczącą - choć nieciekawą najczęściej chciałyby wykonywać kobiety zarabiające ok. 3500 zł.

Postawę "A" częściej prezentowały robotnice o krótkim, natomiast "B" - o dłuższym stażu pracy, co można tłumaczyć wiekiem, stanem zdrowia, zmęczeniem pracą i chęcią doczekania w niezłej kondycji fizycznej emerytury tych drugich.

Bardziej zainteresowane i zaangażowane w pracę były pracownice zatrudnione przy nadzorze i kontroli maszyn i urządzeń, naj-

T a b e l a 17

Rodzaj pracy a postawy wobec pracy
w papiernictwie
(w %)

Wykonywana praca	Postawa wobec pracy N = 110	
	"A"	"B"
Obsługują maszyny i urządzenia	39,1	60,0
Nadzorują maszyny i urządzenia	66,6	25,0
Obróbka gotowego produktu	34,2	63,0
Obsługa produkcji	25,8	71,0

Ź r ó d ł o: Badania własne.

mniej - kobiety obsługujące produkcję, a więc wykonujące pracę nie wymagającą wysokich kwalifikacji, niską płacą, uzyskującą niezbyt wysoką ocenę środowiska pracowniczego.

4. Wartość pracy

Praca jako wartość, będąc czynnikiem kształtującym stosunek do wykonywanych czynności i do podjętych obowiązków, charakteryzuje się zmiennością miejsca w hierarchii innych wartości. Wyznacznikiem sytuującym miejsce pracy wśród innych wartości jest bez wątpienia płeć i płynące z niej zadania i modele sposobu życia. Sytuacja społeczna kobiety, mimo pewnych przywilejów jest "przymusowa". Podstawowy "przymus" wynika z konstrukcji biologicznej, powodującej, że w organizmie kobiety rozpoczyna życie nowy człowiek. Inną formą "przymusu" jest obowiązek wobec społeczeństwa, wyrażający się w potrzebie pomnażania bogactwa społecznego, czerpania z przyrody, a zatem konieczność wykorzystania rąk i umysłów ludzi. We wszystkich krajach istnieje konieczność zatrudnienia kobiet w produkcji i usługach. "Przy-

aus" obowiązku wobec społeczeństwa to także funkcje wychowawcze i opiekuńcze w stosunku do dzieci.

Wybór koncepcji własnego życia jest wyborem z istniejących w społeczeństwie modeli życia kobiety, ukształtowanych pod wpływem warunków ekonomicznych, ideologii, etyki, polityki. Kobieta współczesna chce być pełnoprawnym i pełnowartościowym uczestnikiem życia społecznego i aby sprostać wymaganiom musi posiadać wykształcenie, zawód, prestiż. Kobieta żyje zatem pod wpływem "przymusów" i tworzonych przy jej udziale wzorców kobiecości, podobnie jak mężczyzna żyje pod wpływem zmieniających się także wzorców męskości. W obu wzorcach praca jest czynnikiem kreującym osobowość, jest wartością zajmującą wysoką pozycję.

W literaturze teoretycznej i badaniach empirycznych określa się wartość pracy jako instrumentalną bądź autoteliczną, a niekiedy łączy się te dwa przeciwstawne pojęcia.

Naszym zdaniem pracę należy traktować jako wartość "ekonomiczną", "prospołeczną" i "rzeczową". "Ekonomiczna" wartość pracy charakteryzuje się zarobkowym do niej podejściem. Dla wykonawcy nie ma większego znaczenia to co robi i jak wykonuje czynności, ponieważ najważniejszy jest zarobek. "Prospołeczna" wartość pracy nie jest równoznaczna z instrumentalnym traktowaniem pracy, ponieważ wykonawca pracuje dla dobra społecznego i wychodzi z założenia, że musi przede wszystkim zaspokoić potrzeby innych, pracę zaś tak realizuje, aby odbiorcy mieli z niej maksymalne korzyści. "Rzeczowa" wartość pracy wyraża się w takim stosunku do niej, w którym liczą się uzyskiwane zarobki, ale i wyróżnienia o charakterze niezarobkowym. Praca jest wykonywana z zaangażowaniem, poczuciem odpowiedzialności i osobistej satysfakcji. Właśnie stosunek "rzeczowy" powinien być uznawany za najważniejszy. Ludzie powinni mieć pełne, niczym nieograniczone prawo do wydatkowania na pracę takiej ilości czasu i energii jaką chcą i otrzymywać za to wynagrodzenie zgodnie z poczuciem wartości i sprawiedliwości w ocenie wysiłku. Nie naszym zadaniem jest wypowiadanie się na temat limitowania czasu pracy niektórych kategorii zawodowych, przy zachowaniu pewnych zasad, wynikających ze stanu zdrowia i bezpiecznego wykonywania pracy. Wynagrodzenie niezależnie od wyników pracy, braki organizacji pracy, pozwalające na uzyskanie zarobków bez nakładu wysiłku, tolerowanie nieprawidłowości w wykorzystywaniu zasobów intelektualnych i

fizycznych powoduje, że coraz więcej ludzi pracuje nierzetelnie nie dlatego, że są nieuczciwi a dlatego, że demoralizują ich warunki pracy.

Propagowanie prospołecznego stosunku do pracy nie może dać efektów, bo niewielu ludzi - i to tylko w sprzyjających warunkach może tak traktować pracę. Należy sądzić, że nawołujący do pracy prospołecznej często sami mają do niej stosunek rzeczowy lub uzyskali już tyle, że mogą sobie pozwolić na pracę dla idei.

T a b e l a 18

Wskaźniki na cechy pracy
(w %)

Cechy pracy	Pracownicy przemysłu papierniczego	
	K N = 110	M N = 228
Ważny jest zarobek, ale ważne jest, aby praca była ciekawa	60,6	58,2
Dobra jest każda praca pożyteczna dla społeczeństwa	18,0	21,4
Dobra jest każda praca dobrze płatna	15,9	12,6
Najważniejsze jest, aby praca była ciekawa	4,2	4,6

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Porównanie opinii kobiet i mężczyzn uzasadnia wniosek, że wśród robotników jednego przemysłu ludzie wykonujący podobne czynności, o podobnym poziomie wykształcenia i przygotowania zawodowego, niezależnie od płci podobnie traktują pracę.

Wynik wskazuje, że to co tradycyjnie nazywamy autoteliczną wartością pracy, jest internalizowane przez niewiele osób, co uzasadnia nasze twierdzenie, że podział dychotomiczny jest mylący, nie wskazuje na rzeczywiste różnicowanie postaw wobec pracy. Nosicielkami rzeczowych postaw w stosunku do niej były przede wszystkim kobiety młodsze - granicą jest 40 rok życia (co nie bardzo jest zgodne ze stereotypem, że młodzi ludzie zaintereso-

wani są przede wszystkim wysokością zarobków), robotnice z wykształceniem średnim zawodowym (75%), najrzadziej - z wykształceniem podstawowym (57%). Rzeczowa postawa wobec pracy charakteryzowała ludzi pochodzących ze środowisk miejskich oraz o dłuższym (ponad 15 lat) stażu pracy. Interesująca jest zależność między miejscem pracy a postawą wobec niej. Robotnice pracujące w łodzi zdecydowanie rzadziej (17% wskazań) aniżeli robotnice Kostrzyna (55%) miały rzeczowy stosunek do pracy. Z innych zależności uwagę zwraca wpływ wysokości otrzymywanych zarobków na ten stosunek. Postawa rzeczowa charakteryzowała 57,1% kobiet zarabiających do 2500 zł, 61,3% - zarabiających 2501-3500 zł, 72,7% - zarabiających w granicach 3501-4500 zł i 50% o zarobkach ponad 4501 zł miesięcznie, co pozwala na stwierdzenie, że zarobki w nie mniejszym stopniu niż wykształcenie, staż i miejsce pracy decydują o postawie wobec niej. Odrzucić z tego rozumowania musimy analizę zarobków najwyższych, z powodu zbyt małej zbiorowości osób je uzyskujących. Zarobki uzyskiwane w przemyśle papierniczym i włókienniczym należały i należą do najniższych, kształtują się zawsze poniżej średnich zarobków w Polsce, były i są zarówno powodem napięć w środowiskach robotniczych, jak i czynnikiem kształtującym sposób ich wyrażania.

Pośród innych czynników kształtujących postawy wobec pracy na uwagę zasługuje stosunek do stopnia trudności wykonywanych czynności. Robotnice deklarujące, że chciałyby wykonywać pracę trudniejszą, bardziej skomplikowaną i takie czynności wykonujące - częściej miały rzeczowy stosunek wobec pracy niż wykonawczynie czynności prostych i łatwych.

Postawy wobec zakładu pracy w niewielkim stopniu łączą się z postawami wobec pracy. Robotnice, które chciały być pracownikami wynagradzanymi za pracę, nie deklarowały chęci występowania w roli współgospodarza i częściej charakteryzowały się rzeczowym stosunkiem do pracy. Właśnie rzeczowy stosunek do pracy wpływał na traktowanie zakładu pracy jako miejsca, w którym można zarobić. Potwierdza to analiza wyraźnie niskiego zaangażowania w sprawę zakładu lub jego całkowity brak.

Bierna postawa wobec pracy uwarunkowana jest szeroko. Jest to suma zachowań wobec zakładu pracy, wykonywanych czynności, ideologii, w której praca jest uznana za wartość dominującą. Jest to postawa charakterystyczna dla człowieka - wytwórcy dóbr, od-

biegające od komunistycznego czy katolickiego, przedstawionego w papieskiej encyklice "O pracy ludzkiej" ideału stosunku do pracy, a przecież dominująca w Polsce.

Postawa "rzeczowa" wpajana w procesie wychowania i socjalizacji młodemu pokoleniu przez matki, umacnia się we wszystkich warstwach i klasach społecznych, wszystkich kategoriach zawodowych. Można stwierdzić, że o postawach wobec pracy w społeczeństwie decydują w znacznej mierze kobiety - matki.

Nosicielkami postaw prospołecznych były kobiety niezależnie od wieku, częściej z wykształceniem zasadniczym zawodowym (22,5%), niż podstawowym (10,0%), robotnice pochodzące z miast - ale szczególnie z miast małych - i pracujące w takim mieście, wykonujące czynności złożone, ale wyraźnie częściej osoby preferujące pracę średnio trudną. Wyraźnie prospołeczna postawa wobec pracy wiązała się z aktywnym stosunkiem do zakładu. Robotnice, sprowadzające swoją rolę do wykonywania czynności i otrzymywania za nie wynagrodzenia były jej nosicielkami znacznie rzadziej (9,4% wskazań) aniżeli pracownice chcące współgospodarzyć zakładem (21,3%) i uważające robotnika nie tylko za wykonawcę.

Praca dla siebie i społeczeństwa, praca i uczestnictwo w decyzjach jej dotyczących - to niezbyt często realizowany ideał.

Postawa zarobkowa - wyraźnie zależna jest od wieku. Nosicielkami jej było 8,1% kobiet w wieku do 29 lat oraz 33,3% 50-lletnich i starszych, podobnie - im wyższy zarobek, tym częstsze nań nastawienie. Na uwagę zasługuje fakt, że kobiety młode były częściej nosicielkami postaw rzeczowych, a starsze postaw zarobkowych. Pewnym wytłumaczeniem tego jest sytuacja rodzinna i cechy demograficzne, jak również sytuacja społeczno-gospodarcza kraju. Kobiety młode "mają przed sobą życie" i liczą, że wiele zamierzeń zrealizują. Kobiety starsze czeka emerytura, której wysokość nie jest w stanie zapewnić zaspokojenie minimum potrzeb, a przecież nie zawsze mogą liczyć na pomoc dzieci. Uzyskanie optymalnego zarobku, oszczędności stwarzają jakąś, choć niezbyt optymistyczną perspektywę starości.

Nosicielkami postawy zarobkowej były najczęściej robotnice z wykształceniem podstawowym, pochodzące ze wsi oraz najwięcej zarabiające, podobnie jak osoby, które nie chcąc przemęczyć się w pracy, wolały wykonywać pracę łatwą lub średnio trudną, były obojętne na sprawy zakładu pracy, stały na stanowisku, że robot-

nik powinien tylko pracować. Były to robotnice, których ojcowie byli także robotnikami przemysłowymi lub chłopo-robotnikami.

Postawy wobec pracy są społecznie uwarunkowane. Czy mogą być one wpajane, przekazywane następnym pokoleniom? Na pewno tak - takie jest nasze przekonanie, choć rzecz jasna kształtuje je i przekazuje poza rodziną także szkoła, grupy koleżeńskie, organizacje społeczne i polityczne, przykłady innych ludzi. Trudno powiedzieć, w jakim stopniu dom rodzinny kształtuje postawy wobec pracy, nie ma sposobu na zmierzenie tego problemu za pomocą jakiegoś w miarę obiektywnego miernika, ale na podstawie obserwacji i pewnych analiz można założyć, że wpływ ten jest nie-mały, a na pewno mógłby być większy, gdyby sami rodzice sobie tę sprawę uświadamiali.

Zachowania rodziców, ich system wartości jest internalizowany przez dzieci. Matka nie musi powtarzać, że trzeba pracować tylko dlatego, że potrzebne są pieniądze, ale tak ustosunkowując się do pracy tworzy wzór osobowy, naśladowany i przyjmowany przez dzieci. Właśnie w tym upatrujemy rolę kobiet w klasie robotniczej, nie tylko jako członkiń tej klasy, ale jako wychowawczyń następnych pokoleń.

5. Zadowolenie z pracy

Zadowolenie z pracy jest wypadkową akceptacji czynności wykonywanych, warunków fizycznych pracy, zarobków, współpracy z ludźmi, rangi zakładu, stopnia łatwości lub trudności wykonywanej pracy, stopnia monotonności itp. W naszym opracowaniu chodziło o ocenę ogólną, która może podlegać zmianom pod wpływem różnych czynników zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych.

Człowiek pod wpływem wielorakich kłopotów różnie ocenia ludzi i sprawy, z którymi ma do czynienia, są to oceny nieobiektywne, wynikające z emocji. Sądzimy, że każdy człowiek, niezależnie od sytuacji, ma jakąś ocenę stałą, wyrażaną jako ogólne zadowolenie z wykonywanej pracy.

Robotnice - nasze informatorki - były zadowolone z pracy (89,54% wskazań). Porównując podobne dane dotyczące mężczyzn, stwierdzamy, że różnice są niewielkie, nieistotne statystycznie (82,97%). Oznacza to, że robotnicy pracujący w przemyśle celu-

lozowo-papierniczym są zadowoleni z pracy. Powstaje pytanie, jakie zespoły robotnic są częściej zadowolone lub niezadowolone. Analiza z punktu widzenia wieku wskazuje, że częściej zadowolone były robotnice starsze, o dłuższym stażu pracy zawodowej (ponad 50-letnie - 92,8% wskazań) niż młodsze (19-29 letnie - 70,5%). Niezadowolenie częściej wypowiedane było przez osoby o średnim (10-15 lat) stażu pracy w zakładzie, najczęściej zaś przez osoby, które dopiero rozpoczęły pracę (do 1 roku - 25,9% wskazań) oraz o długim stażu (ponad 15 lat - 25%). Obserwujemy wyraźnie zarysowującą się zależność pomiędzy wykształceniem a zadowoleniem z pracy: podstawowe - 81,7%; zasadnicze zawodowe - 80,0%; średnie zawodowe - 78,9%; średnie ogólnokształcące - 72,7%. Im wyższy poziom wykształcenia, tym niższy odsetek robotnic zadowolonych z pracy. Jest to prawidłowość godna szczególnego zeznawienia. Można wnioskować, że prace proste, średnio ciężkie lub uciążliwe, częściej akceptowane są przez osoby bez przygotowania zawodowego, o niższym stopniu wykształcenia. Potwierdza się przez wielu badaczy wysuwane spostrzeżenie, że robotnik o wyższym stopniu wykształcenia częściej jest niezadowolony ze swej pracy, a zatem i ze statusu robotnika.

Jest to rozbieżność między założeniami w zakresie polityki oświatowej a odczuciami indywidualnymi ludzi. Polityka oświatowa zakłada, że człowiek o wyższym poziomie wiedzy ogólnej, lepszym przygotowaniu do pracy, będzie świadomie realizował swoje zadania związane z pracą, a członek klasy robotniczej będzie lepiej rozumiał swoją rolę produkcyjną, polityczną, ideologiczną i świadomie ją realizował. Rzeczywistość społeczna udowadnia, że człowiek posiadający wyższy poziom wykształcenia, co nie oznacza ukończenia studiów, szuka pracy, która nie jest wyczerpująca fizycznie, jest wykonywana w bardziej komfortowych warunkach, dobrze zorganizowana i dobrze płatna - a za taką uważane są wszelkie rodzaje pracy umysłowej. Choćby najprostsza praca biurowa ceniona jest wyżej, aniżeli praca produkcyjna w przemyśle czy praca w usługach.

Zadowolenie z pracy ma bardzo wyraźny związek z awansem płacowym. Częściej były zadowolone robotnice, które uzyskały w zakładzie przeszerogowanie płacowe (83,6% wskazań) niż te, które takiego awansu nie otrzymały (74,6%). Bardzo wyraźna jest zależność zadowolenia z pracy i zarobków. Wśród dobrze zarabiają-

cych było mniej niezadowolonych niż wśród mało zarabiających, ponieważ zarobki kompensują negatywne strony pracy najpełniej. Częściej (83,1%) zadowolone z pracy były osoby, preferujące pracę interesującą, choć powodującą zmęczenie, aniżeli osoby, które preferują pracę raczej nudną, nie powodującą zmęczenia (78,7%). Różnice są niewielkie, ale chyba nieprzypadkowo bardziej zadowolone były osoby wykonujące pracę ocenianą jako trudną (91,3%), skomplikowaną aniżeli wykonujące pracę łatwą (81%) i średnio-trudną (77,8%). Zatem zadowolenie powoduje praca wymagająca wysiłku intelektualnego, zaangażowania, ale i wydatkowania większej ilości energii.

Wśród osób niezadowolonych najwięcej uważało, że najważniejszą cechą pracy jest jej ciekawość lub pożytek dla społeczeństwa. Najwięcej było robotnic niezadowolonych z aktualnie wykonywanej pracy wśród osób o prospołecznym, a najmniej wśród osób o ekonomicznym wartościowaniu pracy. Zdecydowanie najczęściej niezadowolone z pracy były osoby oceniające warunki życia rodziny jako złe (37,5% wskazań wobec 12,5% osób oceniających warunki jako dobre bądź bardzo dobre), najczęściej zadowolone były osoby oceniające swoje warunki jako dobre i bardzo dobre.

Ścisłe powiązanie oceny warunków życia z zarobkami i zadowoleniem z pracy jest bezdyskusyjne. Osoby zadowolone częściej uważały, że lepiej być robotnikiem aniżeli pracownikiem umysłowym, a więc były zadowolone z położenia społecznego, przynależności klasowej (85% uważało, że lepiej być robotnikiem, 15% - że lepiej być pracownikiem umysłowym). Osoby niezadowolone z pracy zostały robotnicami, ponieważ:

- 1) nie chciały się uczyć (11%);
- 2) nie mogły się uczyć (16%);
- 3) chciały być robotnicami (21%).

Najwięcej niezadowolonych było wśród osób, które deklarowały, że chciały być robotnicami. Osoby niezadowolone z pracy zdecydowanie najczęściej uważały, że powinny być poprawione warunki płacowe (36%), jak również, że mają zbyt mały wpływ na kierowanie zakładem pracy.

6. Przyczyny złej pracy

Niewiele jest traktatów o "złej robocie", więcej jest artykułów prasowych, publicystycznych, a nawet opisów literackich na ten temat. Nie poddano badaniom grup uchylających się od pracy, źle ją wykonujących, choć wiadomo, że są to sytuacje często występujące i nie tylko z marginesu życia społecznego. Nikt nie chce wskazywać ludzi źle pracujących. Skoro trudno pytać, kto źle pracuje, można zapytać dlaczego ludzie źle pracują? Wówczas wskazywane były trzy powody:

- 1) ludziom nie chce się pracować (65,9%);
- 2) ludziom brak poczucia odpowiedzialności (19,5%);
- 3) ponieważ są niezadowoleni z pracy (14,6%).

Przyczyny złej pracy mogą być obiektywne i subiektywne. W ocenie robotnic zdecydowanie przeważały warunki tkwiące w samym człowieku. Oddziałując wychowawczo można takim zachowaniom zapobiegać. Gdyby w domach rodzinnych egzekwowano właściwy stosunek do pracy, do obowiązków, zapewne zachowań negatywnych byłoby mniej.

Opinie o braku chęci jako przyczynie złej pracy najczęściej wypowiadały robotnice starsze (50-letnie i starsze), najrzadziej pracownice w wieku średnim (30-39 lat). Kobiety te, obciążone obowiązkami rodzinnymi, częściej upatrywały przyczyn złej pracy w niezadowoleniu z pracy, natomiast na warunki pracy wskazywały najczęściej robotnice w wieku 40-49 lat, osoby umiające właściwie ocenić i (chyba) wyważyć swoje sądy i opinie. Opinie o lenistwie najczęściej wypowiadały osoby posiadające wykształcenie podstawowe i zasadnicze zawodowe, na brak poczucia odpowiedzialności i na niezadowolenie z pracy najczęściej wskazywały osoby o wykształceniu średnim (zawodowym i ogólnokształcącym).

Na brak chęci jako na przyczynę złej pracy wskazywały najczęściej kobiety starsze i w wieku średnim, o wykształceniu podstawowym. Na niezadowolenie i złe warunki pracy - osoby w wieku średnim i o wykształceniu podstawowym, z ponad 20-letnim stażem pracy.

Zdaniem robotnic ludzie będą dobrze pracowali, jeżeli zła praca będzie karana, a dobra wynagradzana i jeżeli generalnie ulegnie poprawie zarobki. Przyczyny niezadowolenia z pracy tkwią

w trudnej, odczuwanej bezpośrednio sytuacji ekonomicznej kraju. Ludzie zniechęceni pogłębiającymi się trudnościami, źle pracują. Natomiast na lenistwo i brak poczucia odpowiedzialności jest jedno lekarstwo: sankcje - karanie złej pracy. Jeżeli nie jest karana zła ani nie nagradzana dobra, nie ma powodu, aby zmienić swój do niej stosunek. Zdaniem robotnic ludzie będą dobrze pracowali, jeżeli ulegną poprawie warunków pracy (41,2%), będzie karana zła praca (27,9%), ulegnie poprawie sytuacja ekonomiczna w kraju (13,2%), wzrosną zarobki (13,2%), dobra praca będzie wyróżniana (4,4%). Tak więc na pierwsze miejsce zdecydowanie wysuwa się poprawa warunków, w jakich ludzie pracują. Praca w złych warunkach fizycznych, ciężka, monotonna, nużąca - może osłabiać zaangażowanie, ale nie powinna mieć wpływu na rzetelność jej wykonywania. Warunki techniczne, stan maszyn, urządzeń, surowców powoduje, że ludzie - nawet chcący rzetelnie wykonywać swoje obowiązki - nie są w stanie osiągnąć wyników rekompensujących wkład pracy. Można zatem postulować konieczność zapewnienia optymalnej organizacji zabezpieczenia technicznego i surowcowego stanowisk pracy, a spełnienie innych warunków zależy od samego wykonawcy, od jego nastawienia psychicznego, jego stosunku do pracy. Czy obserwowany u większości kobiet "rzeczowy" stosunek do pracy, przy zapewnieniu optymalnych warunków, daje gwarancje dobrej pracy? Sądzymy, że tak, że czasami niewiele trzeba zrobić, by ludzie mogli dobrze, rzetelnie pracować. Co czwarta robotnica uważała, że brak sankcji negatywnych jest przyczyną złej pracy. Jest to niewątpliwie stanowisko godne podkreślenia, wynikające z norm etycznych, prawnych, obyczajów nakazujących, by za negatywne zachowania człowiek został ukarany.

Część osób wskazywała na konieczność poprawy sytuacji ekonomicznej i podniesienia zarobków. Nie pomoże jednak podniesienie zarobków, jeżeli pracownicy nie będą chcieli dobrze pracować. Są zawody, w których uzyskiwane są wysokie zarobki, a ludzie pracują źle i podniesienie wynagrodzenia niczego tu nie zmieni.

Poprawę warunków, jako środek zaradczy przeciwko złej pracy proponowały zdecydowanie częściej robotnice z wykształceniem średnim (ogólnym 75% i zawodowym 64% wskazań) niż z podstawowym i zasadniczym zawodowym (odpowiednio: 37,6% i 31,0%). Wpływ wykształcenia znaczy w tej sprawie więcej aniżeli wpływ środowiska lokalnego, np. dla zakładów zlokalizowanych w Łodzi wskaźnik wy-

niósł - 44,9%, a dla Kostrzyna 39,0%. Znacznie częściej wskazywały na potrzebę wyróżniania dobrej pracy robotnice młodsze (19-29 lat - 42,9%) niż starsze (50 lat i więcej - 30,0%).

Robotnice, które otrzymały jakieś odznaczenie lub nagrodę, w 21,4% wskazywały na konieczność poprawy warunków pracy, a osoby, które nie otrzymały nagród mówiły o tym w 46,3%. Różnica jest tu znacząca, ale jeżeli nie powiemy, że osoby wyróżnione zdecydowanie częściej opowiadały się za koniecznością poprawy sytuacji ekonomicznej kraju i za karaniem złej pracy, ich postawa nie byłaby zrozumiała. Osoby wyróżnione upatrywały przyczyn złej pracy w czynnikach moralnych, a nie materialnych, nieco rzadziej wskazując na podniesienie zarobków, jako na środek zaradczy przeciwko złej pracy. Najczęściej na konieczność poprawy warunków pracy wskazywały robotnice zatrudnione bezpośrednio w produkcji, przy obsłudze maszyn i urządzeń oraz w usługach produkcyjnych (transport wewnętrzny, utrzymanie czystości), wykonujące prace, w których warunki są najtrudniejsze.

Konieczność karania za złą pracę najczęściej podkreślały osoby najstarsze (mające 50 lat i więcej) oraz osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym, uważające, że sankcjami negatywnymi można osiągnąć poprawę stosunku do pracy. Nie zwracano natomiast uwagi na potrzebę odpowiedniego wychowania, wdrażania ludzi do zasad dobrej roboty, rzetelnej pracy, poczucia odpowiedzialności za to, co się robi. Do tradycji robotniczej należała rzetelna, odpowiedzialna praca, także wykonywanie zadań, aby nie trzeba było się ich wstydzić. Robotnice spytane o to, czy ich zdaniem kierownictwo zakładu ma prawo wymagać od każdego pracownika solidnej pracy, jednomyślnie odpowiadały twierdząco (98,94%).

Interesujące były uzasadnienia tego stwierdzenia (w %):

- | | |
|---|-------|
| 1) każdy powinien dobrze pracować | 31,8, |
| 2) aby nie produkować braków | 17,9, |
| 3) zła praca godzi w interesy samego pracownika | 17,9, |
| 4) ktoś musi wymagać | 13,3, |
| 5) bo za pracę otrzymuje się wynagrodzenie | 12,1, |
| 6) bez nadzoru ludzie pracowaliby źle | 7,5, |

Dwie pierwsze odpowiedzi można połączyć, ponieważ wyrażają przekonanie, że każdy powinien dobrze pracować i kierownictwo ma prawo takiej pracy wymagać. Na uwagę zasługuje opinia, że bez nadzoru ludzie pracują źle, wprowadziona formułowana przez niewiel-

ką liczbę osób, ale bardzo odległa od założeń W. I. Lenina mówiących, że w społeczeństwie komunistycznym praca będzie potrzebą człowieka. Znaczna część kobiet uważała dobrą pracę za coś zupełnie normalnego. Jest to postawa wyrażająca socjalistyczny stosunek do pracy. Chodzi jednak o to, aby kobiety nie tylko same prezentowały taką postawę, ale aby wpajały ją swoim dzieciom.

7. Stosunek do zakładu pracy

Charakterystyczną dla współczesnego etapu społeczeństwa socjalistycznego, organizacji i zarządzania produkcją jest podwójna rola pracownika: współgospodarza i współwłaściciela środków produkcji oraz pracownika pracującego za wynagrodzenie. Z jednej strony, teoretycznie, pracownik występuje w roli współgospodarza, współdecydującego o procesie produkcji, współuczestniczy w zarządzaniu, z drugiej strony obowiązuje go dyscyplina pracy, rygory i uciążliwości wynikające z konieczności wykonywania zadań produkcyjnych, nierzadko w niedogodnych, a nawet niekiedy uciążliwych warunkach. O sprawach tych pisano niejednokrotnie, aby więc się nie powtarzać przystępujemy do meritum sprawy przyjmując, że postawa wobec zakładu pracy może być opisywana na podstawie stwierdzeń samych pracowników, których pytano, czy chcą być tylko robotnikami pracującymi za pieniądze, czy też również współgospodarzami zakładu. Robotnice zdecydowanie stwierdzały, że chcą być współgospodarzami zakładu: twierdziło tak 70,0% włókniarek i 72,0% pracowników przemysłu papierniczego. Rolę współgospodarza, a nie jedynie pracownika najemnego chciały najczęściej realizować kobiety najmłodsze (19-29 lat - 77,4%), o krótszym stażu pracy, ale i z mniejszym doświadczeniem w pojmowaniu tej roli.

Zdecydowanie mniej zainteresowane były realizacją pełnej roli robotnika kobiety najstarsze (50 lat i więcej - 53,3% wskazań). Brak zainteresowania osób starszych może wynikać z doświadczenia. Nie umiemy powiedzieć, czy nastąpiła zmiana postawy w ciągu życia ok. 50% robotnic, przygotowujących się do przejścia na emeryturę, czy była to postawa wyniesiona przez nie z domu rodzinnego i realizowana przez cały czas pracy zawodowej.

Wykształcenie w pewnym stopniu tłumaczy głoszone postawy. Kobiety starsze posiadają niższy poziom wykształcenia, a do roli współgospodarza potrzebne jest przygotowanie zarówno o charakterze ogólnym, jak i zawodowym. Zdecydowanie częściej współgospodarzami chciały być osoby o wykształceniu przygotowującym do sprawnego pełnienia tej trudnej roli (podstawowe - 63,0%, zasadnicze zawodowe - 80,0%, średnie zawodowe - 95,0%, średnie ogólnokształcące - 90,0% wskazań).

Częściej w ww. roli chciały występować robotnice łódzkie. Większe skupisko o tradycjach robotniczych ma wpływ, choć nie należy tego przeceniać, na kształtowanie postaw wobec zakładu pracy, określonych rolą robotnika w tymże zakładzie. Rolę współgospodarza częściej chciałyby pełnić robotnice zarabiające więcej, ale są to różnice niezbyt wyraźne, może raczej jest to tendencja godna odnotowania. Współgospodarzami częściej chciałyby być robotnice należące do PZPR (86% wskazań), podobnie jak osoby wyróżniane lub odznaczone (82%), co świadczy, że są to robotnice zaangażowane w sprawy zakładu. Zdecydowanie najczęściej w tej roli chciały występować robotnice wykwalifikowane (kontrolerki maszyn i urządzeń - 91,7%), a pracujące bezpośrednio w produkcji w najniższym, choć nie bardzo niskim (67,9%), odsetku. Obserwujemy zależność, że im bardziej czas pracy absorbowany jest przez obsługę maszyn i urządzeń, tym niższe jest zainteresowanie udziałem we współdecydowaniu zakładem. Sądzić należy, że robotnice bezpośrednio produkcyjne, pracujące przy maszynach, nie mają podczas pracy czasu na pełnienie innych, pozaprodukcyjnych ról.

W badanej zbiorowości istnieje nie tylko deklarowana chęć realizacji roli klasy robotniczej, ale i świadomość, że interes współgospodarza jest inny aniżeli bezpośredni interes pracownika wykonującego swoje zadania tylko za pieniądze. W tym względzie postawy łódzkich włókniarek są różne od postaw pracowników przemysłu celulozowo-papierniczego. Na pytanie, czy interes człowieka pracującego za pieniądze jest taki sam, jak człowieka, który jest również współgospodarzem zakładu, "tak" odpowiedziało 20,7% ze 150 pytanym włókniarek i 32,0% ze 110 robotnic przemysłu papierniczego, odpowiedź "nie" uzyskano od - odpowiednio 48,0% i 56,3%, a "nie wiem" od 31,3% i 11,7% robotnic pracujących w tych przemysłach.

Nie mamy możliwości dokładnego sprecyzowania rozumienia przez

poszczególne osoby pojęcia "interes człowieka", ale przyjmujemy, że jest ono rozumiane jako postawa zaangażowania i włączania się w sprawy zakładu i ludzi. Zdecydowana większość robotnic twierdziła, że interes ten nie jest jednakowy, ale różnice częściej spostrzegały pracownice przemysłu celulozowo-papierniczego niż włókienniki łódzkie. Te ostatnie zdecydowanie częściej nie potrafiły udzielić odpowiedzi na tak sformułowane pytanie, czyli nie wiedziały, jaki powinien być interes jednych i drugich. Wśród robotnic nie umiejących zająć w tej kwestii stanowiska przeważały kobiety starsze (50 lat i więcej - 33,3% wobec 8% wskazań kobiet 19-29 letnich). Różnice dostrzegały częściej kobiety z wykształceniem średnim (zawodowym i ogólnokształcącym). Dostrzegane były one też przez robotnice o ponad 15-letnim stażu pracy zawodowej. Tak więc wiek, doświadczenie związane z czasem pracy zawodowej i poziom wykształcenia są czynnikami wpływającymi na rozumienie roli robotnika najemnego w odróżnieniu od roli współgospodarza zakładu przemysłowego. Częściej różnice te zauważały kobiety zatrudnione w zakładzie w Kostrzynie. W Łodzi, w środowisku o dawnych tradycjach i doświadczeniach robotniczych, robotnice miały niższy poziom wiedzy o roli współczesnego robotnika, co można spróbować sformułować ostrożnie, jako niższy poziom wyrobienia klasowego.

Trudny do wyjaśnienia jest pogląd pracownic zatrudnionych w usługach produkcyjnych. Zakładały one, że współgospodarze zakładu nie są w takim stopniu obowiązani do wykonywania swoich obowiązków pracowniczych, jak robotnicy najemni. Mamy tu przykład świadomości fałszywej, wyniesionej z epoki, w której właściciel nie pracował, a otrzymywał korzyści, na które robotnik musiał ciężko zapracować.

Są robotnice, które uważały, że ludzie muszą pracować dobrze dla siebie i dla zakładu, że współgospodarze są bardziej związani z zakładem, mają więcej obowiązków.

W odpowiedzi na pytanie, czego najbardziej potrzebują robotnicy w zakładzie, wskazywano przede wszystkim na problemy płacowe (37% wskazań), poprawę stosunków między współpracownikami (15%), poprawę warunków socjalno-bytowych (9,5%), polepszenie pracy administracji, poprawę organizacji i warunków fizycznych pracy (9%). Są to rzeczywiście problemy ważne z punktu widzenia funkcjonowania zakładu. Ponieważ 72% pracownic przemysłu per-

niczego deklarowało chęć współgospodarzenia zakładem, można przypuszczać, że polegałoby ono przede wszystkim na dążeniu do załatwienia spraw płacowych, na zaspokajaniu interesu grupowego. Nie można takiej postawy ocenić negatywnie, wyraża bowiem naturalne dążenie ludzi do zaspokojenia potrzeb dzięki zarobkom. Dążenie to jest tym silniejsze, że zarobki w przemyśle celulozowo-papierniczym i lekkim były i są niskie w porównaniu z płacami uzyskiwanymi w innych branżach, mimo że praca jest trudna, ciężka, a produkcja niezmiernie w kraju potrzebna. Nasuwa się wniosek, że można być współgospodarzem wówczas, gdy ma się zaspokojone podstawowe potrzeby na przyzwoitym poziomie. Trudno oczekiwać, aby robotnicy - nie korzystając z żadnych przywilejów - pełnili role społeczne tak, jak zawodowy aparat.

8. Czynniki integracji i dezintegracji w środowisku pracy

Zakład pracy skupia wokół określonych celów różnorodne kategorie społeczno-zawodowe, stanowiące jego załogę. Załoga, jako grupa celowa, dążąc do zaspokajania potrzeb, przestrzegać winna zasady łączenia celów indywidualnych z celami grupowymi, ogólnospołecznymi. W praktyce funkcjonowanie społeczności zakładowej nie zawsze przebiega bezkolizyjnie, choćby ze względu na fakt występowania mniej lub bardziej istotnych różnic w interesach jednostkowych i grupowych. Różnice te wynikają m. in. z zajmowania przez jednostki i grupy różnych pozycji w strukturze systemu społecznego przedsiębiorstwa.

Pojawia się pytanie, czy wśród pracowników fizycznych istnieją dające się ujawnić czynniki działające antagonizująco oraz w jakim stopniu charakter wykonywanej pracy (praca fizyczna) i sytuacja pracy wzmacniają bądź też wywołują poczucie jedności grupowej. Zadając robotnikom pytania związane z podniesionymi tutaj problemami zdawaliśmy sobie sprawę z tego, iż robotnicy są słabo "przenikliwi" na badanie tych problemów.

Trudności tkwią nie tylko w sferze umiejętności artykulacyjnych, ale również w tym, iż postawy solidarnościowe ujawniają się głównie na płaszczyźnie behawioralnej, zwłaszcza zaś w sytuacjach kryzysowych.

Techniki badawcze oparte na zbieraniu indywidualnych opinii przynoszą materiał empiryczny, który przy wyciąganiu właściwych wniosków należy traktować z dużą ostrożnością.

Tak więc robotnice mówiące o tym, co je przede wszystkim łączy z innymi robotnikami i robotnicami w ich zakładzie, wskazywały głównie na konieczność ciągłej współpracy wynikającej z fabrycznego podziału pracy, wykonywanie podobnej lub tej samej pracy (czynności), wspólny efekt pracy wpływający często na kształtowanie się zarobków poszczególnych robotników (48,2% wskazań). Tym samym prawie połowa robotnic uwarunkowania narzucone przez podział pracy uznała za czynnik łączący robotników. Warto może zaznaczyć, że mężczyźni częściej (62,1%) niż kobiety powoływali się na tego typu uwarunkowania.

Druga grupa czynników o charakterze integrującym to, zdaniem robotnic, wzajemne zaufanie, stosunki koleżeńskie i przyjacielskie, jakie zawiązują się zawsze między ludźmi współpracującymi ze sobą (44,1% wskazań wobec 40,5% wskazań w odniesieniu do mężczyzn). Trzecia grupa czynników związana jest ze wspólnym przeżywaniem sytuacji trudnych, wymagających wzajemnego zrozumienia, poświęceń, współodpowiedzialności za zdrowie i życie innych robotników (8,7% wskazań wśród kobiet i 10,0% wśród mężczyzn). Zupełnie sporadycznie wskazywano na podobne lub jednakowe zainteresowania pozazawodowe, szacunek do pracy, zamieszkiwanie w tym samym mieście. Tylko 4,1% kobiet i 3,7% mężczyzn uznało, iż w ich zakładzie pracy nic robotników ze sobą nie łączy. Stosunkowo niski był również odsetek wskazań odpowiedzi typu: nie wiemy, trudno powiedzieć (4,8% - kobiety i 0,4% - mężczyźni).

Czynnikiem różnicującym odpowiedzi było wykształcenie. Na przykład na taki czynnik wyzwalający poczucie wspólnoty grupowej, jak wzajemne zaufanie - zwłaszcza w sytuacjach trudnych - zwracały uwagę głównie kobiety z wykształceniem podstawowym (66,7% wskazań wśród tej kategorii wykształcenia i tylko 33,3% wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym). Kobiety z wykształceniem podstawowym częściej też wskazywały na stosunki przyjaźni i koleżeństwa.

Co stanowi zatem, zdaniem robotnic, główne źródło ewentualnych niechęci między robotnikami? W zasadzie można mówić o pię-

ciu podstawowych grupach przyczyn, antagonizujących środowisko robotnicze w miejscu pracy.

Pierwsza grupa związana jest z negatywnymi, z punktu widzenia zasad współżycia społecznego, cechami charakteru niektórych pracowników (złośliwość, zarozumiałość, brak zrozumienia, zazdrość, szerzenie plotek, niechęć do udzielenia pomocy). Kobiety w niewielkim tylko odsetku (33,3%) częściej niż mężczyźni (28,9%) wymieniały tę właśnie grupę czynników.

Równie często robotnice stwierdzały, iż trudno jest zaobserwować jakąkolwiek niechęć wśród robotników, że nic takiego nie występuje (28,2% wskazań wobec 28,9% wśród mężczyzn).

Powracając do analizy przyczyn uznanych za antagonizujące stwierdzić należy, iż istotne znaczenie posiadały w opinii robotników różnice w poziomie osiągniętych zarobków (16,4% wskazań wobec 14,1% wśród mężczyzn).

Na szczególną uwagę zasługują przyczyny, które wynikają z wadliwego systemu organizacji i kierowania zakładem przemysłowym (12,4% wśród kobiet i 6,7% wśród mężczyzn). Przyczyny te dotyczyły niesprawiedliwego podziału pracy (lepszego, gorszego) między pracowników, niesprawiedliwego podziału premii i nagród, faworyzowania w bardzo różnorodny sposób jednych pracowników kosztem drugich, a także fizycznych warunków i złej organizacji pracy.

Wiąże się z tym następna grupa przyczyn (8,2% wskazań wśród kobiet i 10,3% wśród mężczyzn) dotycząca różnic w postawach robotników wobec pracy (jedni pracują dobrze, drudzy źle). Chodzi tutaj przede wszystkim o konsekwencje takich postaw, przejawiających się przede wszystkim w wynikach, tempie, jakości pracy, co w sytuacji uzależnienia wyników pracy jednego pracownika od pracy drugiego posiada niebagatelne znaczenie.

Zupełnie sporadycznie wskazywały robotnice na przyczyny tkwiące w różnicy wieku między pracownikami (konflikt pokoleń), przy czym 9,7% kobiet stwierdziło, iż trudno byłoby im wskazać na jakiegokolwiek przyczyny niechęci (wobec 5,6% takich odpowiedzi wśród mężczyzn).

Jak wynika z prezentacji powyższych danych, robotnice w zdecydowanej większości (aczkolwiek częściej w przypadku wskazywania na przyczyny integracji grupowej) dostrzegały zarówno czynniki integracji, jak i dezintegracji grupowej.

R o z d z i a ł VIII

TREŚĆ ROLI PRACOWNIKA - WSPÓLGOSPODARZA

1. Wprowadzenie

W socjalistycznym zakładzie pracy robotnik występuje w podwójnej roli: pracownika najemnego, zobowiązanego do podporządkowania się wymogom organizacyjnym oraz współgospodarza, mającego formalne prawo do współdecydowania o najważniejszych problemach pracy i życia w przedsiębiorstwie. Wielu socjologów zwraca uwagę na sprzeczność między tymi rolami, potęgującą się w sprzeczności interesów między robotnikami a administracją przemysłową. Sprzeczność ta, w minionym okresie pogłębiona była nie tylko brakiem dobrze funkcjonujących instytucji broniących robotników (słaba pozycja związków zawodowych), ale i brakiem sprawnych instytucji, które stanowiłyby płaszczyznę realizacji roli współgospodarza upaństwowionych środków produkcji.

Na VI Ogólnopolskim Zjeździe Socjologicznym S. Widerszpil w referacie pt.: "Sprzeczności interesów klasowo-grupowych a funkcjonowanie systemu politycznego" pisał, iż "samorząd robotniczy tracił możliwość współgospodarzenia i reprezentowania interesów załogi, następowała deformacja formy samorządu, który stanowił bądź »parawan« dyrekcji w przetargach z administracją wyższego szczebla o wskaźniki planu, bądź też siłę nacisku na załogę w celu zapewnienia dyscypliny i intensyfikacji pracy"⁴⁰.

Należy mieć nadzieję, iż uchwalona przez Sejm 25 września 1981 r. nowa ustawa o samorządzie załogi przedsiębiorstwa

⁴⁰ S. W i d e r s z p i l, Sprzeczności interesów klasowo-grupowych a funkcjonowanie systemu politycznego, VI Ogólnopolski Zjazd Socjologiczny, Łódź 9-12 września 1981 r. (maszynopis powiel., s. 37).

przemysłowego stanowić będzie bardziej adekwatną niż dotychczas formę kanalizującą aktywność robotników, w większym stopniu uwzględniającą aspiracje i oczekiwania pracownicze⁴¹.

Na terenie zakładu pracy, zwłaszcza zakładu przemysłowego istnieje wiele innych instytucjonalnych form, za pomocą których winien dokonywać się proces partycypacji robotników w zarządzaniu. Dlatego proces doskonalenia tych instytucji i organizacji, które sprzyjać mają nie tylko aktywizacji zawodowej, ale również społecznej i politycznej, stanowi w tej chwili bardzo istotne zagadnienie.

Jednocześnie jednak rozważając problemy związane z udziałem robotników w zarządzaniu przedsiębiorstwem socjalistycznym stwierdza się, iż mają one również pozainstytucjonalny, wielospektrowy charakter. Współuczestnictwo pracowników w zarządzaniu, będące formą realizacji demokracji socjalistycznej, ma swój wyraźny aspekt socjologiczny dotyczący rozwijania poczucia przynależności grupowej, wspólnoty interesów i uprawnień. Procesy integracji, identyfikacji grupowej nie pozostają bez wpływu na aspekt ekonomiczno-psychologiczny rozwoju procesów współuczestnictwa pracowników. Ekonomisci i organizatorzy charakteryzują pozytywne efekty omawianych procesów w ten sposób, iż pracownicy o wysokim poczuciu współuczestnictwa, angażując się w realizację przyjętych zadań, w wyższym stopniu traktują cele ogólne przedsiębiorstwa jako cele własne. Wymaga to oczywiście nie tylko odpowiedniego zorganizowania różnych instytucjonalnych i pozainstytucjonalnych form współuczestnictwa, ale również właściwego stosunku poszczególnych pracowników do pełnienia swej roli zawodowej w kontekście roli współgospodarza.

W modelowym (optymalnym) ujęciu rola współgospodarza winna być realizowana zarówno na płaszczyźnie programowania, planowania, podejmowania i realizacji przyjętych decyzji, kontroli prowadzonej działalności przez wyodrębnione podmioty (organy), jak i na płaszczyźnie oceny osiągniętych wyników. W związku z tym o

⁴¹ Należy również zaznaczyć, iż 23 września 1981 r. ukonstytuowała się powołana przez Sejm PRL Komisja ds. Samorządu Pracowniczego Przedsiębiorstw licząca 29 posłów z przewodniczącym A. Łopatką. Marszałek Sejmu wyraził również pogląd, że 1-2 razy do roku powinny odbywać się posiedzenia plenarne Sejmu poświęcone samorządowi.

pełnym współuczestnictwie w zarządzaniu mówimy wtedy, gdy we wszystkich tych płaszczyznach działań partycypują robotnicy.

W praktyce, wynikającej zarówno z przyjętego systemu zarządzania, jak i określonych cech strukturalnych (procesu produkcyjnego, stopnia złożoności organizacyjnej, charakteru świadczonych usług, cech społeczno-demograficznych i zawodowych załóg), nie we wszystkich stadiach procesu zarządzania udział biorą robotnicy. Dotyczy to zwłaszcza sposobu ustalania strategicznych celów przedsiębiorstwa, m. in. ustalanie planów produkcyjnych, które mają w znacznym stopniu charakter obligatoryjny. Samorząd robotniczy nie mógł w związku z tym koncentrować się na dziedzinie planowania, ale raczej na poszukiwaniu rozwiązań służących jak najlepszej realizacji przyjętych planów; świadczy o tym praktyka funkcjonowania samorządności robotniczej w Polsce. Funkcje samorządu koncentrowały się na lepszym lub gorszym współudziale w bieżącym kierowaniu zakładem (regulaminy pracy, sprawozdania dyrekcji, organizacja pracy, kontrola działalności administracji przedsiębiorstwa, przede wszystkim zaś, jak to już powiedziano, na mobilizowaniu załogi do realizacji zadań produkcyjnych).

Oczywiście na problemy współuczestnictwa robotników (w tym kobiet) w podejmowaniu decyzji w zakładzie pracy należy również patrzeć z punktu widzenia dokonujących się przeobrażeń w strukturze klasy robotniczej. Przede wszystkim uwzględnić należy wzrost wykształcenia tej klasy, który stanowi warunek głębszego i powo-
echniejszego udziału robotników w procesach decyzyjnych⁴².

W chwili obecnej najbardziej istotne, przy istnieniu określonych i niepodważalnych instytucjonalnych mechanizmów demokracji zakładowej, wydają się być czynniki warunkujące przebieg partycypacji robotników w procesach decyzyjnych. Chodzi tutaj zarówno o przekonania robotników co do możliwości wpływania przez nich na sprawy rozwiązywane w zakładzie, adekwatności formuły samorządowej względem oczekiwań robotniczych, jak i wszelkich uwarunkowań zewnętrznych, wpływających na stopień partycypacji. Nie bez znaczenia jest przecież wpływ innych pełnionych ról poza-

⁴² Zob. W. Wesołowski, Teorie - badania - praktyka. Z problematyki struktury klasowej, Warszawa 1975, s. 242-244.

zawodowych na stan gotowości do szerszego udziału w życiu zakładu pracy. To ostatnie uwarunkowanie dotyczy przede wszystkim kobiet.

Z naszych badań prowadzonych m. in. w latach 1976/1977 i dotyczących postaw włóciarek wobec pracy zawodowej wynika, iż dość często występowała w odniesieniu do kobiet rozbieżność między akceptowanym a realizowanym typem zachowań pracowniczych. Prawie 3/4 badanej populacji włóciarek opowiadało się za słusnością i koniecznością rozwijania w socjalistycznym zakładzie aktywnych postaw społeczno-zawodowych; z tej liczby niewiele ponad połowę faktycznie taką postawę reprezentowało na co dzień. Przyczyną takiego stanu rzeczy była m. in. wielość, ważność i uciążliwość realizacji innych ról pozazawodowych⁴³.

W związku z tym w niniejszym rozdziale podjęta zostanie próba scharakteryzowania tych treści postaw pracowniczych kobiet, które wynikają z roli i pozycji robotników - współgospodarzy zakładu pracy.

2. Ocena stopnia własnej partycypacji w procesach decyzyjnych

Liczne badania prowadzone w Polsce (jak i te, których wyniki są podstawą niniejszego rozdziału) dowodzą, iż niezmiernie istotnym problemem jest włączenie we właściwy sposób w proces zarządzania i kierowania przedsiębiorstwa jednocześnie czynniki społeczny i fachowy; realizacja zasady jednoosobowego kierownictwa i demokracji robotniczej.

Działaniom związanym z egzekwowaniem od pracowników ich obowiązków w procesie pracy, z realizacją dyscypliny społecznej i zawodowej towarzyszyć muszą działania dotyczące realizacji uprawnień robotników w roli współgospodarzy. Pojawia się zatem podstawowe pytanie, jakie treści podkładały robotnice pod pojęcie uczestnictwa w zarządzaniu zakładem, jakie zachowania, działania zarówno jednostkowe, jak i grupowe uważały za działania wpływające na podejmowane decyzje oraz czy w odniesieniu do tych

⁴³ Zob. D u r a j, Sytuacja społeczno-zawodowa kobiet..., s. 54-55.

zagadnień występują znaczące różnice między kobietami i mężczyznami?

Na początek należy stwierdzić, iż - tak jak oczekiwano - istnieje statystyczny związek między stopniem partycypacji we współzarządzaniu a płcią (współczynnik kontyngencji $C_{kor} = 0,2$).

T a b e l a 19

Uczestnictwo we współzarządzaniu zakładem
(w %)

Sposób uczestnictwa we współzarządzaniu	Płeć respondentów		
	K		M
	przemysł papierniczy N = 110	przemysł włókienniczy N = 150	przemysł papierniczy N = 228
Brak uczestnictwa we współzarządzaniu	82,3	68,0	66,6
Zgłaszanie uwag i propozycji na zebraniach i przełożonym	13,6	18,4	25,3
Udział w organizacjach i instytucjach (samorząd, Związki Zawodowe, PZPR, SZMP)	4,1	13,6	8,1

Ź r ó d ł o: Badanie własne.

Zdecydowanie ponad 3/4 kobiet z przemysłu papierniczego i niewiele mniej włóknienek stwierdziło, iż nie ma żadnego wpływu na podejmowanie decyzji w zakładzie pracy (wobec 66,6% mężczyzn z przemysłu papierniczego). Ponad 1/5 robotników wskazywała, iż swą rolę współgospodarza realizuje poprzez zgłaszanie uwag, propozycji, rozwiązań dotyczących własnego stanowiska pracy bezpośrednim przełożonym bądź też na forum ogólnych narad i zebrań. Kobiety, zwłaszcza w przemyśle papierniczym, w mniejszym stopniu wymieniały tę formę uczestnictwa. Warto podkreślić, iż osoby wskazujące na taki kształt współuczestnictwa dość często podkreślały również, iż rolę współgospodarza realizują poprzez sumienne wykonywanie pracy zawodowej oraz włączanie się we wszel-

kie formy pracy społecznej. Mało znaczący odsetek robotników z przemysłu papierniczego i niewiele większy włókniarek (13,6%) wskazywał na instytucjonalno-organizacyjne ramy (organizacja związkowa, samorządowa, partyjna, młodzieżowa) realizacji roli współgospodarza. Znamiennym jest przy tym fakt, iż niektóre robotnice mówiąc o uczestnictwie w różnych formach instytucjonalnych, podkreślały jednocześnie, iż instytucje te nie mają żadnego wpływu na podejmowane decyzje.

Niektóre z wypowiedzi świadczyły o wyraźnym poczuciu deprywacji, zwłaszcza wśród osób młodszych: "nie mogę brać udziału [we współzarządzaniu - przyp. D. D.], bo jestem tylko zwykłym robotnikiem", "ja tu tylko pracuję", "nie ma takiego sposobu" "w żaden sposób nie wpływam [na podejmowanie decyzji - przyp. D. D.]; w wielu przypadkach jesteśmy traktowani jako zło konieczne", "my [robotnicy - przyp. D. D.] nie mamy na nic wpływu, my tylko możemy powiedzieć, że zrobimy tyle i tyle", "szarym robotnikiem nikt się nie przejmuje, nikt się z jego zdaniem nie liczy".

Tych kilka typowych odpowiedzi przytaczamy również ze względów metodologicznych. Wywiady z robotnikami prowadzone były w trakcie pracy, bardzo często w pokoju mistrza podczas jego obecności. Znamiennym symptomem jest więc stosunkowo wysoka otwartość, szczerłość odpowiedzi robotników w przedstawianiu swojej sytuacji pracowniczej.

Różnicując na stopień partycypacji we współzarządzaniu wpływa nie tylko płeć, ale i wykształcenie pracowników, jest to drugi czynnik bardzo wyraźnie różnicujący badaną zbiorowość ($C_{kor} = 0,2$).

Najbardziej aktywną kategorią uczestniczącą we współzarządzaniu tak na płaszczyźnie instytucjonalnej, jak i w innych formach (ogółem 49,3%) były osoby z wykształceniem średnim zawodowym (zarówno nieukończonym, jak i ukończonym); najmniej aktywną - kategoria osób z wykształceniem nie wyższym niż podstawowe; ogółem tylko 16,9% spośród niej opowiadało się w ogóle za jakąkolwiek formą wpływu na podejmowane decyzje.

Oceniając stopień partycypacji robotniczej w podejmowaniu decyzji związanych z funkcjonowaniem macierzystego zakładu trzeba zwrócić uwagę na to, jak same robotnice oceniają swój wpływ na sprawy zakładu. Odpowiadając na pytanie, które brzmiało: Czy taką sytuację dotyczącą P. wpływ na zarządzanie zakładem uważa P.

T a b e l a 20

**Uczestnictwo we współzarządzaniu zakładem
w przemyśle papierniczym według wykształcenia
(w %)**

Sposób uczestnictwa we współzarządzaniu	Poziom wykształcenia N = 338			
	podstawo- we nie- ukończone i ukończo- ne	zasadnicze zawodowe u- kończone i nieukończo- ne	średnie zawodo- we ukoń- czone i nieukoń- czone	średnie ogólno- kształ- cące u- kończone i nieu- kończone
Brak uczestnictwa we współzarządza- niu	83,1	73,7	50,7	76,2
Zgłaszanie uwag i propozycji na ze- braniach i przeło- żonym	15,8	19,5	31,5	14,3
Udział w organiza- cjach i instytu- cjach (samorząd, Związki Zawodowe, PZPR, SZMP)	1,1	6,8	17,8	9,5

Ź r ó d ł o: Badania własne.

za zadowolającą? - prawie połowa (48,7%) robotnic z przemysłu papierniczego (i 68,0% włókniarek) odpowiedziała twierdząco; 40,0% z przemysłu papierniczego i 24,7% włókniarek było niezadowolonych, a 7,3% włókniarek i 11,2% kobiet z branży papierniczej nie miało w tej sprawie zdania. Mężczyźni wykazywali nieco wyższy stopień zadowolenia (52,9%), wynikało to jednak z wyższego stopnia partycypacji w zarządzaniu. Tym niemniej nie wszystkie robotnice, które uznały, iż nie mają wpływu na decyzje podejmowane w zakładzie były z tego stanu rzeczy zadowolone.

W takim razie pojawia się pytanie, jakie czynniki wpływają na pozytywny stosunek prawie połowy badanych robotnic przemysłu papierniczego do realizowanej formy partycypacji we współzarządzaniu bądź też do jej braku?

Analiza materiału empirycznego pozwala wysunąć ogólny wnio-

sek, iż te robotnice, które wskazywały na różne płaszczyzny tego uczestnictwa, w swoich uzasadnieniach powoływały się przede wszystkim na to, iż wnioski i postulaty zgłaszane przez nie na zebraniach i naradach są analizowane i brane pod uwagę w podejmowaniu konkretnych decyzji, dotyczących zwłaszcza bezpośredniego stanowiska pracy; przy czym przekonanie takie głosili częściej mężczyźni niż kobiety. W odniesieniu do stosunkowo niewielkich procentowo wskazań na konkretne, instytucjonalne formy współuczestnictwa zwracano uwagę na to, że dzięki różnym organom samorządowym, związkowym itp., administracja przemysłowa może być lepiej poinformowana o problemach nurtujących robotników, łatwiej jest również pracować ze świadomością, iż robotnik może przekazać swoje uwagi dotyczące pracy i życia zakładu jego kierownictwu. Trzeba w tym miejscu zwrócić uwagę na fakt, iż taki rodzaj uzasadnień świadczy o dość specyficznym poczuciu współdecydowania, które w mniemaniu części respondentów, sprowadza się do istnienia określonych kanałów artykulacji opinii i sądów robotników. Kanały te traktowane są przez nich jako formy przekazu, a nie organa obligatoryjne w stosunku do administracji przemysłowej.

Bardziej interesujące były uzasadnienia pochodzące od robotnic uznających, iż nie mają swego udziału we współzarządzaniu zakładem, ale nie traktujących tej sytuacji w kategoriach niezadowolenia. Uzasadnienia te mają w zasadzie dwójaki charakter.

Pierwsza grupa uzasadnień - dominująca - pochodziła od robotnic, które w wypowiedziach swych opierały się na przekonaniu, iż zarządzanie przedsiębiorstwem i podejmowanie wszelkich decyzji winno znajdować się wyłącznie w gestii administracji przemysłowej. Wynika to, zdaniem robotnic, zarówno z hierarchii organizacyjnej zakładu pracy, fabrycznego podziału pracy, jak i z faktu, iż do pełnienia roli współgospodarza, wpływania na decyzje, potrzebne jest odpowiednie przygotowanie merytoryczne, rozeznanie w całokształcie spraw mających miejsce w przedsiębiorstwie. Nie bez znaczenia jest według nich również fakt, iż za zasadność i realizację podjętych decyzji winno odpowiadać kierownictwo zakładu pracy, jako że stanowi to o jego przydatności w przedsiębiorstwie. Dość często otrzymywano odpowiedzi typu: "do podejmowania decyzji powołane jest kierownictwo", "nie znam się na tym [na sprawach związanych z funkcjonowaniem zakładu - przyp.

D. D.]", "są ode mnie cięższe głowy", "im [kierownictwu - przyp. D. D.] za to płacą", "wszyscy nie mogą rządzić, ktoś musi pracować" itp. Nie wchodząc w bliższą prezentację zależności między treścią głoszonych na ten temat opinii a niektórymi cechami społeczno-zawodowymi i demograficznymi warto jedynie wspomnieć, posługując się wskaźnikiem częstości wypowiedzi, iż opinie powyższe są bardziej typowe dla kobiet niż dla mężczyzn oraz dla osób z wykształceniem nie wyższym niż podstawowe i o stosunkowo długim stażu pracy. Czynniki płci i wykształcenia zdaje się odgrywać decydującą rolę. Na fakt, iż do wywierania wpływu na kolegiarność podejmowanych decyzji potrzebne jest odpowiednie przygotowanie merytoryczne, zwracało np. uwagę ok. 13% badanej grupy mężczyzn i aż 32,0% robotnic. Mężczyźni z kolei zdecydowanie częściej niż kobiety uzasadniali swój brak udziału we współzarządzaniu zakładem pracy wymogami hierarchii organizacyjnej, koniecznością podziału zadań i kompetencji (odpowiednio 6,1% ogółu wskazań dla mężczyzn i 1,0% dla kobiet).

Druga grupa uzasadnień - rzadziej występujących - pochodząca od robotnic zadowolonych z faktu, iż nie partycypują we współzarządzaniu odnosiła się do sytuacji, w której robotnice stwierdzały, iż nie mają ochoty na współuczestnictwo w podejmowaniu decyzji, nie chcą realizować roli współgospodarza. Wskazania odnoszące się do kobiet z przemysłu papierniczego są tu prawie dwukrotnie wyższe niż w odniesieniu do mężczyzn (odpowiednio 10,3% i 5,3%); włókienki aż w 28% stwierdziły, iż nie chcą i nie przywiązują żadnej wagi do swego udziału we współzarządzaniu. Można było się spotkać przy tym dość często z odpowiedziami typu: "nie lubię się wtrącać w nie swoje sprawy". Jednocześnie jednak 6,1% robotników jako przyczynę nieuczestniczenia w podejmowaniu decyzji podało brak czasu; wśród kobiet wskazania tego typu wynosiły 8,2% dla przemysłu papierniczego i 12,0% dla przemysłu włókienniczego. Warto również odnotować fakt, iż wśród respondentów - mężczyzn, były osoby, które twierdziły, iż robotnicy i tak nic nie znaczą, więc wszelkie przejawy kolegiarności w podejmowaniu decyzji są tylko pozorne (ogółem 2,3% wskazań); opinii tego typu od robotnic nie uzyskano.

Konkludując można stwierdzić, iż dla połowy badanej populacji robotników przemysłu papierniczego istniejący stan w zakresie współuczestnictwa w zarządzaniu był zadowalający. Wynika to

po pierwsze z realizowanych form partycypacji, po drugie zaś ze stosunku samych robotników do pełnienia roli współgospodarza w takich formach i warunkach instytucjonalnych, jakie istniały w okresie prowadzenia badań.

Warto jednak podkreślić, iż na wyraźnie zaznaczone przejawy negatywnego zadowolenia z braku partycypacji we współzrządzaniu miały wpływ w minionym okresie nie tylko określone czynniki społeczno-demograficzne badanej zbiorowości (tak np. wykształceniem ponadpodstawowym legitymowało się niewiele ponad 1/2 badanej zbiorowości - 52,4%, w tym tylko 37,9% robotnic).

Nie bez znaczenia jest również to, iż na aktywne postawy pracownicze niebagatelny wpływ wywiera świadomość klasowa osób, które w pierwszym pokoleniu stały się robotnikami przemysłowymi. W badanej zbiorowości 35,9% osób z przemysłu papierniczego było pochodzenia robotniczego (ustalonego według zawodu ojca wykonywanego w okresie, gdy respondent miał 14 lat), 45,5% chłopskiego i 18,6% inteligenckiego i innego; należy przy tym podkreślić, iż tylko 15,9% ojców respondentów pracowało w charakterze robotników w przedsiębiorstwach przemysłowych. Istnieją również różnice postaw i opinii robotników pracujących w dużym, tradycyjnym ośrodku przemysłowym (Łódź) i robotników zatrudnionych w małym miasteczku, którego ludność jest całkowicie napływowa (Kostrzyń n. Odrą).

Należy również uwzględnić fakt, iż badana kategoria robotnic charakteryzowała się stosunkowo wysokim stopniem poczucia przymusowości bycia robotnikami (tylko 6% włókniarek i 8,3% robotnic przemysłu papierniczego mówiło o świadomym wyborze pracy w charakterze pracownika fizycznego, o zainteresowaniu zawodem, który aktualnie wykonywały).

Owo poczucie przymusowości wykonywania pracy fizycznej, zwłaszcza wśród starszych kobiet, o niższym poziomie wykształcenia, nie może pozostać bez wpływu na percepcję podstawowych treści, które składają się na wzór robotnika w ustroju socjalistycznym. Ma to swoje reperkusje w sferze oceny własnych możliwości intelektualnych, fachowych w korzystaniu zarówno z instytucjonalnych, jak i bardziej spontanicznych form społecznych uczestnictwa w życiu zakładu. Oczywiście nie chodzi tutaj o tezę, według której niski jeszcze poziom wykształcenia niektórych kategorii robotników wpływa negatywnie na złe funkcjonowanie różnorodnych form samorządności. Problem dotyczy przede wszystkim spraw samo-

wiedzy robotników i pewnych psychologicznych przesłanek wpływających na taki, a nie inny stosunek do problemów współuczestnictwa.

Niebagatelny wpływ na wykształcenie się określonego pojmowania roli pracowniczej w przedsiębiorstwie socjalistycznym posiadał również system zarządzania polską gospodarką. Tak formy instytucjonalno-samorządowe, jak i dominujący styl kierowania na najniższych szczeblach hierarchii zakładowej nie stwarzały warunków stymulujących rozwój aktywnych postaw pracowniczych związanych z realizacją roli pracownika - współgospodarza.

Jako przykład można podać opinie 150 włókniarek na temat wpływu klasy robotniczej na podejmowanie istotnych decyzji w naszym kraju. Prawie 1/5 robotnic stwierdziła, iż nie wie, nie ma zdania na ten temat (19,3%), a 16,0% zdecydowanie uznało, iż robotnicy polscy na ważne decyzje podejmowane w kraju nie mają żadnego wpływu oraz że nie uwzględnia się w tych decyzjach interesów robotniczych. Charakterystycznym zjawiskiem jest jednak to, iż włóknierki deklarujące brak zdania w odniesieniu do poruszanego problemu, stwierdzały jednocześnie, iż i inni robotnicy w Polsce (nie tylko one) są słabo zorientowani w istotnych sprawach kraju czy zakładu pracy.

Zdecydowanie ponad połowa włókniarek (64,7%) była zdania, iż robotnicy w Polsce decydują o najważniejszych sprawach. Blizsza analiza uzasadnień, jakie się z tymi opiniami wiązały, wskazywała na dość swoiste rozumienie wpływu na podejmowane decyzje, czasem zaś na wyraźną przekorę w stosunku do tak postawionego problemu. Znamiennym rysem głoszonych przez włóknierki opinii było bowiem to, iż tylko 9,3% spośród nich wskazywało na udział robotników w instytucjach samorządowych, związkowych, na konsultowanie istotnych spraw z robotnikami. Dla pozostałych fakt, iż robotnicy są podstawową kategorią społeczną, tworzącą dochód narodowy, był dowodem na określanie istoty i przebiegu życia społeczno-ekonomicznego w kraju. W opiniach włókniarek zawarte było głębokie przekonanie o tym, iż robotnicy, mimo że wielokrotnie pomijani jako podmioty podejmowanych decyzji, stanowią rzeczywistą siłę narodu. Świadczą o tym często otrzymywane odpowiedzi typu: "decydują przez to, że pracują, bo jakby robotnik nie pracował, to nic by nie było", "gdyby robotnicy nie pracowali, to wszyscy powymieraliby z głodu" itp. Owo poczucie ważności wpływu

wające m. in. z faktu wykonywania pracy, będącej podstawą bytu ekonomicznego kraju, znalazło swój wyraz w procesach i zjawiskach roku 1980 (nie wnikając oczywiście bliżej w ich mechanizmy).

3. Pożądane formy partycypacji w życiu zakładu

Mając na względzie omówione poprzednio uwarunkowania związane z pojmowaniem roli współgospodarza, należy postawić pytanie: w jaki sposób chciałyby wpływać na decyzje podejmowane w zakładzie te robotnice, które są z istniejącego stanu rzeczy niezadowolone? Na wstępie należałoby powiedzieć, że ogółem ponad 1/5 badanej kategorii robotników (23,1%) nie posiadała żadnych wyobrażeń na temat tego, w jaki sposób można by zwiększyć stopień ich partycypacji we współzarządzaniu; przy czym w odniesieniu do kobiet odsetek ten jest jeszcze większy i wynosi 28,7% (dla mężczyzn - 18,4%).

Pozostała, zdecydowana większość robotników wskazywała nie tyle na udoskonalenie bądź zmiany zasad reprezentacji załóg robotniczych w organach samorządowych czy związkowych, co na udoskonalenie stylów kierowania. W demokratycznym stylu kierowania badane robotnice widziały właściwy sposób na realizację swojej roli współgospodarza w socjalistycznym przedsiębiorstwie. Robotnice przemysłu włókienniczego i papierniczego postulowały rozszerzenie zakresu samodzielności pracowników zatrudnionych bezpośrednio w produkcji, liczenie się ze zdaniem i doświadczeniem robotnika w sprawach odnoszących się do jego stanowiska pracy, częstsze zasięganie rady wśród robotników przez bezpośrednie kierownictwo. Dość często można było uzyskać odpowiedź, według której "robotnicy mówią wiele na zebraniach, ale nigdy to nie jest brane pod uwagę". Należałoby również powiedzieć o drugim niezwykle ważnym typie rewindykacji odnośnie do realizacji przez robotnice roli współgospodarza.

Prawie 1/4 robotników badanej zbiorowości (brak znaczących statystycznie różnic między kobietami i mężczyznami) wyrażała przekonanie, iż chęć współdecydowania i kontroli nad poczynaniami administracji przemysłowej mogłaby zostać zrealizowana przez organizowanie większej liczby spotkań i zebrań robotników z dyrekcją zakładu pracy, kierownictwem wydziałów i oddziałów. Spot-

kania te, jak twierdziły robotnice, winny być tak zorganizowane, aby każdy kto ma jakiś problem mógł go szczerze i otwarcie przedstawić kierownictwu osobiście a nie tylko przez swojego delegata. Inny warunek podawany przez robotnice dotyczył wprowadzenia podjętych decyzji i zaakceptowanych postulatów w życie. Owo "liczenie" się ze zdaniem robotnika i traktowanie go jako równorzędnego partnera w sposób wyraźny przejawiało się w wypowiedziach badanych.

Tylko nieznaczący statystycznie odsetek robotników (3,9% ogółem, 2,8% w odniesieniu do mężczyzn i 5,2% do kobiet) charakteryzowała niewiara w możliwość wywierania przez nich jakiegokolwiek wpływu na decyzje, które zapadają w przedsiębiorstwie: przyczyn tego stanu rzeczy robotnicy ci upatrywali w funkcjonującym systemie zarządzania gospodarką narodową i jej podmiotami. Można by przypuszczać, iż jest to ta nieliczna reprezentacja robotników, która widzi realizację swojej roli współgospodarza w sposób kompleksowy, tyżący wszystkich stadiów procesów zarządzania (ustalania planów strategicznego rozwoju, struktury inwestycji itp.).

Należy jednocześnie zaznaczyć, iż różnicujący wpływ na głoszone opinie - o pożądanej formie partycypacji (mierzony częstością wskazań) posiada wiek robotników (brak istotnych różnic między mężczyznami i kobietami z przemysłu papierniczego). Na przykład na brak możliwości współdecydowania związany z systemem zarządzania przedsiębiorstwami oraz na brak chęci czy wiary we własne możliwości, na brak kompetencji merytorycznych wskazało aż 25,0% kobiet urodzonych w 1929 r. i wcześniej i tylko 4,0% wśród osób najmłodszych, urodzonych w 1960 r. i później. Jednocześnie jednak robotnice najmłodsze najczęściej wskazywały na konieczność organizowania większej liczby spotkań, zebrań z robotnikami w celu przekonsultowania wiążących dla nich decyzji (34,0% wskazań wśród tej kategorii wieku).

Ogólnie można powiedzieć, iż robotnice niezadowolone ze stopnia swej partycypacji w procesach zarządzania, przyczyn takiego stanu rzeczy nie upatrywały ani w zbytnim formalizmie samorządu robotniczego, ani w ogóle w braku wpływania na decyzje zasadnicze, wiążące dla całego zakładu i podejmowane na szczeblu dyrekcji.

Analizowana grupa robotnic chciała realizować swoje role

współgospodarza głównie na płaszczyźnie demokratycznego układu stosunków między dyrekcją a podległymi pracownikami: takich stosunków, które zapewniałyby realizację postulatów robotniczych nie tylko poprzez reprezentację, ale w sposób bezpośredni na najniższych szczeblach zarządzania. Nie oznacza to oczywiście, iż problem funkcjonowania samorządu robotniczego w przedsiębiorstwach stał się mniej ważny. Robotnicy widzieli sposób na realizację roli współgospodarza w formie instytucjonalno-prawnej.

Oczywiście wiedza na temat tego, czym się zajmuje i czy w ogóle występuje w zakładzie taka instytucja, jak samorząd nie zawsze pokrywa się ze stanem faktycznym. W badanych przedsiębiorstwach 87,4% robotników stwierdziło, iż funkcjonuje u nich samorząd robotniczy (81,0% kobiet i 92,5% mężczyzn); ogółem do braku wiedzy na ten temat przyznało się 10,5% robotników, przy czym aż 17,8% kobiet, co w porównaniu z wynikami innych badań nie stanowi zbyt dużego odsetka. Jednocześnie jednak 91,0% robotników ogółem wyrażało przekonanie o potrzebie istnienia samorządu (wobec 89,2% wskazań dla kobiet i 92,1% wskazań dla mężczyzn), 3,5% osób uznało, iż w obecnym kształcie samorząd nie jest potrzebny (5,5% było niezdecydowanych, kobiety - w 7,7%).

Nasuwa się zatem pytanie, czym uzasadniały robotnicy potrzebę istnienia samorządu i jakie były ich oczekiwania względem tej instytucji. Na to ostatnie pytanie znaleźć można odpowiedź w wynikach wielu interesujących badań, nie tylko socjologicznych. Wynika z nich, iż robotnicy oczekują przede wszystkim pełnienia przez samorządy funkcji reprezentacyjnej interesów załogi (m.in. w sferze norm pracy, świadczeń, właściwego traktowania pracowników itp.) oraz rozwijania kontroli nad administracją przemysłową. Nieco inaczej widziana była (i realizowana w praktyce) funkcja samorządu pracowniczego przez ówczesne kierownictwo partyjno-rządowe. Samorząd miał przede wszystkim stymulować robotników do bardziej wydajnej pracy, do realizacji planu. Na ogólnokrajowej naradzie poświęconej robotniczej samorządności (7 IV 1977 r.) mówiono, iż "w robotniczej kontroli społecznej widzimy ważny czynnik podnoszenia sprawności gospodarczej, eliminowanie partykularnych postaw i tendencji. Jest to istotny warunek rozwoju socjalistycznej demokracji, warunek dalszego rozwoju kraju".

Chcąc natomiast odpowiedzieć, choćby w sposób ogólny, na pierwsze pytanie - dotyczące uzasadnień związanych z potrzebą

istnienie samorządu, posłużymy się otrzymanymi wynikami badań. Ogółem 40,3% robotników (w tym 45,1% kobiet i 36,4% mężczyzn) było zdania, iż na forum samorządu (zwłaszcza KSR) można zgłaszać problemy i sprawy zakładowe do rozwiązania; zwłaszcza takie, których nie można podejmować na niższych szczeblach. Mówiąc inaczej, główny sens istnienia formy samorządowej zawiera się w wyrażaniu interesów pracowniczych.

Bardzo niewielki odsetek robotnic uzasadniał potrzebę istnienia organów samorządowych pełnieniem przez nie funkcji kontroli nad administracją przemysłową. Część robotnic (14,9% wskazań) widziało w samorządzie narzędzie obrony interesów robotników przed nieprzemyślanymi decyzjami kierownictwa oraz instytucję rozwiązującą różnorodne konflikty w miejscu pracy (5,6%). Tylko 6,6% (4,6% kobiet i 8,3% mężczyzn) robotników stwierdziło, iż działalność samorządu zapewnia uzyskiwanie lepszych rozwiązań, wydawanie słuszniejszych (bo kolegialnych) decyzji. Tym niemniej prawie 1/5 robotnic w swoich uzasadnieniach ograniczyła się do ogólnej konstatacji, iż istnienie samorządu wynika po prostu z założeń ustrojowych socjalizmu.

Nieliczni przeciwnicy samorządu uzasadniali swoje stanowisko tym, że jako organ reprezentujący interesy robotnicze jest on instytucją fikcyjną (był to rok 1978) oraz że problemy powstające w zakładzie można rozwiązać przez inne organizacje i instytucje. Generalnie jednak wśród całej badanej populacji ponad 3/4 robotnic chciałoby się czuć współgospodarzami w swoim przedsiębiorstwie. Oczywiście nie wszystkie potrafiły bliżej sprecyzować konkretny kształt w jakim tak pojmowana rola zawodowa pracownika w przedsiębiorstwie socjalistycznym winna być realizowana. Robotnice jednocześnie potrafiły uzasadnić w kategoriach socjologicznych efekty poczucia współgospodarzenia zarówno dla samych pracowników, jak i dla zakładu pracy. Podkreślany był przez nie fakt, iż pracownik czujący się również współgospodarzem lepiej pracuje, jest bardziej związany z zakładem i jego problemami, interesuje się nie tylko zarobkami, ale i innymi sprawami dziejącymi się w przedsiębiorstwie. Nie bez znaczenia jest również, zdaniem robotnic, poczucie większej satysfakcji płynącej z pracy w warunkach realizacji funkcji współgospodarza.

Robotnice, które twierdziły, iż nie czują potrzeby współgospodarzenia i nie widzą różnicy między robotnikami jako pracow-

nikami najemnymi a współgospodarzami posługiwali się argumentacją, zgodnie z którą każdy robotnik chce przede wszystkim dobrze zarobić i każdy podlegać musi formalnej dyscyplinie pracy. W związku z tym, rozbudowywanie roli zawodowej robotnika o dodatkowe elementy nie daje ani specjalnych korzyści, ani satysfakcji. Jest to oczywiście uproszczona wizja aspiracji, potrzeb oraz mechanizmów realizacji roli współgospodarza, ale warto pamiętać o tym, iż również takie postawy występują wśród klasy robotniczej.

Można zatem powiedzieć, że postawy robotnic, zwłaszcza kobiet wychowujących małe dzieci, zmieniają się stosunkowo wolno, co nie pozostaje bez znaczenia dla teraźniejszości i przyszłości klasy robotniczej. Czynnikiem różnicującymi są również poziom i charakter kwalifikacji zawodowych, wykształcenie i stopień skomplikowania pracy. Z pewnością inaczej kształtować się będą postawy wobec roli współgospodarza wśród wysokokwalifikowanych mężczyzn zatrudnionych w nowoczesnym przemyśle. Znajomość różnic w treściach i przyczynach określonych postaw wobec pracy i udziału w zarządzaniu stanowi przesłankę w doborze adekwatnych metod kształtowania świadomości klasy robotniczej.

R o z d z i a ł I X

OCZEKIWANIA WOBEC PRZEŁOŻONEGO I WSPÓŁPRACOWNIKÓW

1. Cechy idealnego przełożonego

Znajomość pożądanych cech, reprezentowanych przez współpracowników zespołu roboczego oraz przez ich bezpośredniego przełożonego posiada nie tylko teoretyczne znaczenie. Pozwala ona przewidzieć i zrozumieć niektóre przejawy konfliktów przemysłowych. Odnosi się to zwłaszcza do znajomości pożądanych cech bezpośredniego przełożonego, przy uwzględnieniu możliwie najważniejszych różnic w tym zestawie, wynikających z cech społeczno-demograficznych i zawodowych pracowników.

Nas interesuje przede wszystkim różnicujący wpływ płci na formułowanie i gradację najbardziej pożądanych cech osobniczych współpracownika i przełożonego w systemie społecznym przedsiębiorstwa przemysłowego⁴⁴.

Badania opinii na temat pożądanych cech przełożonego dostarczają interesującego materiału, zwłaszcza gdy zdecydowaną większość załogi stanowią kobiety, zaś funkcje bezpośredniego kierownictwa powierzane są, na ogół, mężczyznom. W związku z taką sytuacją istniejącą w przemyśle włókienniczym, można spotkać się z opinią, że w odniesieniu do kobiet stosować należy nieco inne metody kierowania, niż w przypadku zespołów mieszanych czy typowo męskich.

⁴⁴ Respondenci z przemysłu papierniczego mieli do wyboru dwie najważniejsze cechy spośród dziesięciu cech skategoryzowanych w ankiecie i przedstawionych do oceny zarówno poprzez ich odczytanie przez ankietę, jak i wręczenie listy tych cech do wglądu. Pytanie na ten temat zadawane włókniankom było pytaniem otwartym i odnosiło się tylko do pożądanych cech bezpośredniego przełożonego.

Włóknienki w swoich oczekiwaniach wobec bezpośredniego kierownictwa wskazują na pięć podstawowych cech jakie winien posiadać idealny przełożony. Pierwsza cecha, na którą wskazywała ponad połowa włóknienek (60,7%) dotyczyła wyrozumiałości i koleżeńskości. Owa wyrozumiałość wpływać winna ze zrozumienia trudnej sytuacji życiowej kobiet pracujących, zwłaszcza zaś konieczności godzenia ról zawodowych i rodzinnych. W związku z tym dobry przełożony nie powinien komentować częstego brania zwolnień celem opieki nad chorym dzieckiem czy innymi członkami rodziny, wcześniejszych wyjść z pracy, czy spóźnień z powodów rodzinnych (przy założeniu, że nieobecności byłyby odpracowane) itp. Ponad 1/3 włóknienek (34%), a więc stosunkowo wysoki odsetek, była zdania, że idealny przełożony to również człowiek, który wyróżnia się kulturalnym sposobem bycia, jest grzeczny, łagodny, delikatny, taktowny. Następna cecha wymieniana przez włóknienki (według liczby wskazań) dotyczyła sprawiedliwego i obiektywnego traktowania kobiet w rozdziale pracy i ocenie jej wykonania (25,3%). Wiele było wypowiedzi stwierdzających, że idealny przełożony winien pomagać pracownikom w załatwianiu różnych życiowych spraw (14,7% wskazań). Jako piątą, istotną cechę wymieniono konieczność przejawiania większego zainteresowania problemami natury osobistej i rodzinnej osób, którymi się kieruje (9,3%). Jest to cecha ściśle związana z tą, która dotyczy wyrozumiałości i koleżeńskości bezpośredniego przełożonego.

W stopniu mało znaczącym statystycznie wymieniono także takie cechy, jak: uczciwość, sumiennność, stanowczość, gospodarność. Tylko 3,3% włóknienek nie miało zdania na temat tego, jakim powinien być ich bezpośredni przełożony. Tak więc, jak to już zostało przedstawione we wcześniejszych opracowaniach⁴⁵, włóknienki oczekiwały od swego przełożonego przede wszystkim dużej dozy wyrozumiałości, wczucia się w ich trudną sytuację rodzinną i osobistą, przejawiania zainteresowania ich życiem pozazawodowym, traktowania delikatnego i grzecznego. Można by więc powiedzieć, iż bezpośredni przełożony winien być nie tylko szefem, ale i opiekunem. Problemy sprawiedliwego traktowania przy roz-

⁴⁵ Zob. D u r a j, Sytuacja społeczno-zawodowa kobiet s. 50-51.

dziale pracy i jej obiektywnej ocenie zajęły nieco dalsze miejsca, aczkolwiek odgrywały dość istotną rolę. Świadczy o tym choćby fakt, że niewłaściwy stosunek bezpośrednich przełożonych do poszczególnych członków zespołu kobiecego (polegający na faworyzowaniu jednych kosztem drugich) znalazł się wśród pięciu głównych przyczyn niechęci między robotnicami, które wymieniły łódzkie włókienki.

Nieco inaczej układała się ta hierarchia w przypadku robotnic (i robotników) zatrudnionych w przemyśle papierniczym. Wydaje się, iż czynnikiem różnicującym była nie tylko różnica branży, ale również technika badania (w przypadku przemysłu papierniczego pytanie o cechy przełożonego miało charakter skategoryzowany). Całościowy obraz dotyczący najbardziej pożądanых cech dobrego zwierzchnika w przemyśle papierniczym przedstawia tab. 21.

T a b e l a 21

Najbardziej pożądanе cechy bezpośredniego przełożonego*
(w %)

Cechy bezpośredniego przełożonego	Płeć respondentów**	
	K N = 110	M N = 228
Sprawiedliwy w rozdziale pracy i ocenie jej wykonania	67,7	61,2
Dobry organizator	25,1	36,4
Pomaga w załatwianiu życiowych spraw	31,8	21,1
Dobry fachowiec	17,9	30,6
Wyrozumiały, koleżeński	22,6	16,5
Pomaga pracownikom w pracy	12,3	10,3
Wyróżnia się sposobem bycia (grzeczny, delikatny)	16,9	12,8
Wymagający	5,7	6,6
Inne cechy	0,5	0,4
Nie wiem	0,2	-

* Wyniki dotyczą tylko przemysłu papierniczego.

** Wartości procentowe nie sumują się do 100,0.

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Robotnice przemysłu papierniczego za najbardziej pożądaną cechę dobrego przełożonego uznały sprawiedliwość w rozdziale pracy i ocenie jej wykonania. Pod tym względem zbytnio nie różniły się od mężczyzn, chociaż ci ostatni wymieniali tę zaletę w nieco mniejszym odsetku (różnica 6,5%). Podkreślić należy, iż ta cecha (kierowanie się przez bezpośredniego przełożonego zasadą sprawiedliwości), w sposób wyraźny zdystansowała pozostałe, które w żadnym przypadku (jeżeli chodzi o kobiety) nie uzyskały nawet 1/3 wskazań.

Poza koniecznością kierowania się przez przełożonego zasadą sprawiedliwości, kobiety z przemysłu papierniczego preferowały przede wszystkim takie cechy, jak: pomoc w załatwianiu różnych życiowych spraw, umiejętność organizowania pracy w zespole oraz wyrozumiałość i koleżeńskość.

Godnym uwagi jest fakt, iż nie zaobserwowano wyraźnych różnic między kobietami i mężczyznami w częstości wskazań na takie cechy, jak: pomoc w sprawach życiowych i wyrozumiałość, chociaż różne były wyobrażenia o tym, jakich obszarów życia i pracy ta pomoc czy wyrozumiałość miałaby dotyczyć. Kobiety mówiły przede wszystkim (są to uwagi do dokonanych wyborów cech) o pomocy odnoszącej się do złagodzenia trudności wynikających z łączenia roli zawodowej i rodzinnej oraz o złagodzeniu dyscypliny pracy w odniesieniu do osób posiadających małe dzieci (zwolnienia lekarskie, spóźnienia itp.). Mężczyźni w wypowiedziach swoich kładli akcent na pomoc bezpośredniego przełożonego w takich sprawach, jak przyspieszenie terminu otrzymania mieszkania, interwencja w różnych instytucjach i organizacjach występujących zarówno w zakładzie pracy, jak i poza nim, a także na konieczność bardziej koleżeńskich stosunków między pracownikami a ich zwierzchnikami.

Umiejętność organizowania pracy w zespole w większym stopniu eksponowana była przez mężczyzn; ogólnie zaś przez osoby zatrudnione w systemie akordowym. Wbrew oczekiwaniom nie było znaczących statystycznie różnic między kobietami i mężczyznami we wskazaniach na wyróżnianie się przez bezpośredniego przełożonego sposobem bycia (delikatność, takt, uprzejmość). Największe różnice między mężczyznami a kobietami pojawiły się we wskazaniach na taką cechę, jak fachowość. Kobiety w o wiele mniejszym stopniu uznały ją za pożądaną cechę przełożonego.

Można zatem powiedzieć, iż dla kobiet z przemysłu papierniczego dobry przełożony winien być przede wszystkim człowiekiem sprawiedliwym, pomagać w załatwianiu życiowych spraw oraz dobrze organizować pracę; dla mężczyzn zaś być również człowiekiem sprawiedliwym, ale jednocześnie dobrym organizatorem i fachowcem.

Należy również wspomnieć o różnicującym wpływie wykształcenia na kształtowanie się zestawu pożądanych cech przełożonego. Tak więc fachowość, jako pożądana cecha, wymieniona była przez 14,2% kobiet z wykształceniem nie wyższym niż podstawowe i 22,7% robotnic z wykształceniem średnim zawodowym. W bardzo wyraźny sposób różnice te zaznaczyły się w odniesieniu do cechy, której treścią była wyrozumiałość, koleżeńskość bezpośredniego przełożonego. Winien on być przede wszystkim wyrozumiały i koleżeński dla osób (w %):

z wykształceniem nie wyższym niż podstawowe	- 27,4,
" " " " " zasadnicze zawodowe	- 14,7,
" " " " " średnie zawodowe	- 5,3,
" " " " " średnie ogólnokształcące	- 4,6.

Wskazania na to, iż przełożony winien być przede wszystkim grzeczny i delikatny pochodziły tylko od kobiet o wykształceniu nie wyższym niż zasadnicze zawodowe. O pomocy w załatwianiu różnych życiowych spraw mówiły tylko kobiety o wykształceniu nie wyższym niż podstawowe. Można by zatem powiedzieć, że kobiety o niskim poziomie wykształcenia, zorientowane były przede wszystkim na przełożonego nie tylko sprawiedliwego, ale i wyrozumiałego, grzecznego, taktownie odnoszącego się do pracowników. Mówiąc inaczej, ta kategoria robotnic w większym stopniu niż pozostałe chciałaby być traktowana w pracy po prostu w kontekście płci z wszystkimi, zwyczajowo przypisanymi jej przywilejami, a nie tylko w kontekście roli zawodowej, którą pełni.

Nie stwierdzono natomiast związku między hierarchią pożądanych cech przełożonego a wiekiem czy stażem pracy robotnic. Pewne zbieżności zaznaczały się natomiast w odniesieniu do rodzaju wykonywanych czynności.

Tak więc, licząc według częstości wskazań, sprawiedliwość jako pożądana cecha wymieniona była przede wszystkim przez kobiety pracujące bezpośrednio przy maszynach, najrzadziej przez pracujące w obsłudze produkcji. Z kolei na fachowość najczęściej

wskazywały kobiety pełniące nadzór nad funkcjonowaniem maszyn.

Różnice w charakterze wymienionych cech idealnego przełożonego między mężczyznami i kobietami (jak i w ramach tej drugiej kategorii) pozwalają stwierdzić, iż robotnice w większym stopniu odczuwały potrzebę uwzględniania w miejscu pracy ich sytuacji rodzinnej i osobistej. Jednakże, co wynika z badań w przemyśle papierniczym i włókienniczym, postulat ten zgłaszany był nie tyle w odniesieniu do oceny wyników pracy zawodowej, co do wymagań wynikających z organizacji pracy.

2. Cechy idealnego współpracownika

Znając wyobrażenia robotnic na temat najbardziej pożądanых cech bezpośredniego przełożonego warto zastanowić się, jaki obraz idealnego współpracownika funkcjonuje w świadomości kobiet. Jakie cechy osobowe współpracownika są przez robotnice najbardziej pożądane i czy występują w tym względzie jakieś różnice w porównaniu z robotnikami - mężczyznami. Tabela 22 ilustruje rozkład odpowiedzi na pytanie o najbardziej pożądane cechy współpracownika w przemyśle papierniczym. Zamieszczone zestawienie wskazuje na dość istotne różnice występujące między kobietami i mężczyznami w opiniach na omawiany temat.

T a b e l a 22

Najbardziej pożądane cechy współpracownika
w przemyśle papierniczym
(w %)

Cechy współpracownika	Płeć respondentów	
	K N = 110	M N = 228
1	2	3
Koleżeński - pomaga w pracy	61,5*	51,2
Zdyscyplinowany	62,6	45,0
Dobry fachowiec	25,6	50,8
Pomysłowy, aktywny	6,7	25,6

Tabela 22 (cd.)

1	2	3
Dobry kolega po pracy	13,3	10,7
Pokazuje jak usprawnić pracę	10,8	7,4
Wypełnia swoją normę	10,8	3,7
Pomaga w zatargu z kierownikiem	4,6	4,5
Inne cechy	0,5	-

* Wartości procentowe nie sumują się do 100,0.

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Zdecydowanie ponad połowa kobiet uznała, iż powinno to być przede wszystkim osoba zdyscyplinowana i koleżeńska (pomagająca w pracy). Mężczyźni natomiast wymieniali trzy podstawowe cechy: koleżeńskość, fachowość i zdyscyplinowanie. Warto tutaj zaznaczyć, iż za fachowością współpracownika opowiedziała się ponad połowa mężczyzn i tylko niewiele więcej niż 1/4 kobiet. Fachowość jest więc cechą, którą kobiety u swych współpracowników cenią w mniejszym stopniu niż mężczyźni. Wyraźna różnica między mężczyznami i kobietami wystąpiła w odniesieniu do takich cech, jak pomysłowość, inicjatywa, aktywność w pracy, które zajmowały przedostatnie miejsce (przed chęcią pomocy w zatargu z kierownictwem) w hierarchii pożądanych cech wśród kobiet (6,7% wskazań) i czwarte wśród mężczyzn (25,6%). Kobiety, również w sposób wyraźny, wyżej ceniły sobie taką cechę, jak wypełnianie przewidzianej normy, ściśle wiążącą się ze zdyscyplinowaniem.

Uwzględniając inne cechy społeczno-zawodowe robotnic, należy stwierdzić, iż w formułowaniu cech idealnego współpracownika niebagatelną rolę odgrywa rodzaj wykonywanych czynności. Tak np. zdyscyplinowanie najczęściej wymieniane było wśród kobiet pracujących bez udziału maszyn (obsługa - 69,8% wskazań), najrzadziej wśród kobiet pełniących nadzór nad maszynami (41,3%). Jednocześnie fachowość wymieniana była najczęściej przez kobiety zatrudnione w charakterze brygadzystek (47,1%), najrzadziej przez pracujące bezpośrednio w produkcji (18,9%).

Staż pracy w zakładzie nie wpływał różnicująco na wybory cech idealnego współpracownika, w odróżnieniu od wieku. Osoby starsze opowiadały się przede wszystkim za zdyscyplinowaniem i

koleżeńskością, młodsze za fachowością i "byciem dobrym kolegą po pracy". Istnieje również statystyczny związek ($C_{kor} = 0,25$) między poziomem wykształcenia a częstością wskazań na poszczególne cechy dobrego współpracownika, zwłaszcza zaś na zdyscyplinowanie i fachowość. Tak więc na zdyscyplinowanie wskazały kobiety (w %):

z wykształceniem nie wyższym niż podstawowe	- 62,6,
" " " " " zasadnicze zawodowe	- 48,0,
" " " " " średnie zawodowe	- 45,5,
" " " " " średnie ogólnokształcące	- 27,3.

Można by zatem powiedzieć, iż im niższy poziom wykształcenia, tym więcej ceniły kobiety u swych współpracowników poczucie zdyscyplinowania w pracy. Odmienne sytuacja miała miejsce w przypadku takiej cechy, jak fachowość. Wskazywały na nią kobiety (w %):

z wykształceniem nie wyższym niż podstawowe	- 15,8,
" " " " " zasadnicze zawodowe	- 30,1,
" " " " " średnie zawodowe	- 31,2,
" " " " " średnie ogólnokształcące	- 50,0.

Z zestawienia wynika, iż kobiety o najniższym poziomie wykształcenia niezbyt cenią fachowość swoich współpracowników. Między osobami z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym nie występują różnice w opiniach na ten temat. Cechę tę z kolei bardzo wysoko cenią kobiety posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące. Na pomysłowość, aktywność najczęściej wskazywały osoby z wykształceniem średnim zawodowym, na koleżeńskość - z zasadniczym zawodowym; "dobry kolega po pracy" był wysoko ceniony przez kobiety legitymujące się wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

Aczkolwiek nie stwierdzono statystycznego związku między wskazaniami na cechy bezpośredniego zwierzchnika i współpracownika, to jednak występowały dość wyraźnie zaznaczające się tendencje. Tak np. kobiety, które wymieniały sprawiedliwość jako najważniejszą cechę przełożonego, aż w 57,3% wskazywały na to, iż dobry kolega w pracy powinien być przede wszystkim osobą zdyscyplinowaną. Kobiety uznające fachowość za ważną cechę przełożonego, w 40,6% wskazywały również na nią w odniesieniu do współpracowników.

R o z d z i a ł X

CHARAKTER POSTULATÓW PRACOWNICZYCH

1. Wprowadzenie

Miarą realizacji roli współgospodarza w zakładzie pracy jest nie tylko udział w instytucjach samorządowych oraz przyjęty styl kierowania, uwzględniający w większym lub mniejszym stopniu opinie i dążenia robotników na konkretnym stanowisku pracy. Jest nią również zainteresowanie sprawami dotyczącymi zakładu, stopień poinformowania o problemach innych robotników oraz wyobrażenia na temat roli samych robotników w rozwiązywaniu różnorodnych spraw, bezpośrednio lub pośrednio ich dotyczących.

Z bardzo wielu badań prowadzonych w ramach nauk społecznych, a także z potocznej obserwacji wynika, iż w minionym dziesięcioleciu w polskim przemyśle pojawiło się wiele problemów dotyczących pracy i życia robotników a wymagających rozwiązania zarówno przez władze najwyższe, jak i zakładowe. Niektóre z tych problemów (dotyczące np. fizycznych warunków pracy) wysuwane były w sposób wyraźny również w okresach poprzednich.

Dobrym przykładem mogą być tutaj wnioski robotnicze zgłaszane przed 30 grudnia 1971 r. do Ministerstwa Przemysłu Lekkiego. Wnioseków z dziedziny bhp było ok. 4 tysięcy, zatrudnienia i płac - 2,5 tys., organizacji pracy - ponad 2 tys., socjalno-bytowej - 1,8 tys., budowy i modernizacji przedsiębiorstw oraz budownictwa mieszkaniowego - 500, inwestycji socjalnych - 400⁴⁶.

Relacjonowane badania na temat robotniczych rewindykacji przez włóknianki i robotnice przemysłu papierniczego z końca lat siedemdziesiątych dostarczają również interesujących danych.

⁴⁶ I. D r y l l, Kierunki zmian w sytuacji społeczno-zawodowej włóknianki [w:] Włóknianka w procesie zmian, red. J. K u l p i ń s k a, Warszawa 1975, s. 204-205.

Orientację w problemach nurtujących (w roku 1978), robotnicze, zakładowe środowisko pracy, znajomość spraw wymagających rozwiązania w odniesieniu do całej branży i w ogóle do środowiska robotniczego w Polsce czynimy przedmiotem niniejszego omówienia. Chciałybyśmy jednocześnie wyjść poza ogólną konstatację, dotyczącą zainteresowania robotnic sprawami ich życia i pracy. Niemniej istotnym zagadnieniem jest opis proponowanych rozwiązań, które winny być zastosowane w celu realizacji wysuwanych przez robotników postulatów. Uzupełnieniem, stanowiącym jednocześnie wskaźnik poczucia podmiotowości robotnic w procesie pracy, będzie opis roli jaką mogą, czy powinni odgrywać robotnicy w rozwiązywaniu spraw bezpośrednio ich dotyczących. Analiza przeprowadzona zostanie w odniesieniu do trzech perspektyw, w związku z którymi robotnice opisywały i interpretowały zestaw problemów wymagających rozwiązania: zakładowej, branżowej i ogólnospołecznej. Wykorzystano w tej części badania narzędzie, jakim była "Ankieta robotnicza" przygotowana przez J. Kulpińską i M. Jarosińską.

2. Sprawy zakładowe wymagające rozwiązania

Orientacja robotnic w problemach nurtujących ich macierzyste środowisko pracy była dość dokładna. Jednocześnie zwraca uwagę wielość spraw, które robotnice uznawały za konieczne do rozwiązania. Robotnice odczuwały przede wszystkim konieczność zmiany stawek płacowych i norm pracy, otrzymywania większej liczby mieszkań, poprawy stosunków międzyludzkich, rozumianej m. in. jako bardziej sprawiedliwe traktowanie robotników przez kierownictwo zakładu (np. wyrozumiałość), poprawy fizycznych warunków pracy (stanu technicznego maszyn i urządzeń, warunków bhp), poprawy organizacji pracy (zwłaszcza zaopatrzenia w surowce i narzędzia) oraz lepszych warunków socjalnych. Warto zwrócić uwagę na to, iż poprawa stosunków międzyludzkich była w odczuciu robotnic sprawą ważniejszą niż organizacja pracy czy fizyczne warunki pracy.

Przy takim rejestrze i gradacji spraw robotniczych do załatwienia, prawie 1/4 ogółu robotników (23,6%) nie widziała (w 1978 r.)

żadnych realnych możliwości zmiany istniejącej sytuacji (przy czym opinie takie wygłaszały prawie dwukrotnie częściej kobiety niż mężczyźni - odpowiednio 18,7% wskazań dla mężczyzn i 30,9% dla kobiet). Czyli, mówiąc inaczej, co 3 robotnica przemysłu papierniczego była przekonana, że w żaden sposób nie można zmienić sytuacji pracy i życia robotników. Aczkolwiek nie stwierdzono związku statystycznego między płcią a postrzeganiem spraw wymagających rozwiązania, to jednak występowały tutaj dość znaczne różnice między kobietami a mężczyznami w częstości wskazań. Tak np. mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali na konieczność budowania większej liczby mieszkań (odpowiednio 19,0% i 11,8%), podnoszenia zarobków (bądź grup zaszerogowania płacowego - 41,5% i 36,8%). Kobiety z kolei częściej wskazywały na konieczność poprawy stosunków międzyludzkich (odpowiednio 14,7% wskazań wśród kobiet i 10,3% wśród mężczyzn), zaopatrzenia w surowce (odpowiednio 12,5% i 11,3%). W odniesieniu do innych wymienionych spraw, np. poprawy fizycznych warunków pracy, problemów socjalno-bytowych, różnice w częstości wskazań były nieistotne ze statystycznego punktu widzenia. Jednocześnie jednak wśród osób, które stwierdzały, że nie ma w ich zakładzie istotnych spraw wymagających rozwiązania, dominowały przede wszystkim kobiety.

Wiek robotnic, wpływał wyraźnie różnicująco na głoszone opinie w takich sprawach, jak: mieszkania, zarobki, stosunki międzyludzkie, sprawy socjalno-bytowe. Sprawę mieszkania wymieniała prawie 1/5 robotnic (19,4%) najmłodszych (urodzonych w 1960 r. i później) i tylko 9,4% robotnic najstarszych (urodzonych w 1929 r. i wcześniej). Różnice te, jak należy przypuszczać, wynikają z faktu, iż młode osoby częściej są bezpośrednio zainteresowane w otrzymaniu mieszkania, w związku z tym wielokrotnie podnoszą tę sprawę. Poczucie stabilizacji życiowej skłania natomiast z pewnością najstarsze pracownice do stwierdzeń, iż w ich zakładzie nie ma żadnych istotnych spraw wymagających rozwiązania: ogółem brzmiało tak aż 6,3% wskazań wśród tej kategorii wieku.

Podobnie jak w sprawie mieszkań, kształtowały się różnice we wskazaniach na konieczność poprawy warunków socjalno-bytowych (11,8% wśród osób najmłodszych, 6,3% wśród najstarszych). Interesujący jest natomiast fakt, iż wśród osób najstarszych w próbie badawczej (urodzonych w 1929 r. i wcześniej) występowały naj-

wyższe częstości wskazań na sprawę zarobków i norm (46,9%) oraz na stosunki międzyludzkie (18,8%). Te dwie sprawy najrzadziej wymieniane były przez robotnice najmłodsze (odpowiednio: 32,3% i 11,8% wskazań).

Inne zmienne społeczno-zawodowe i demograficzne nie różnicują postrzegania i formułowania listy spraw zakładowych wymagających rozwiązania.

Na temat spraw uznanych za najważniejsze do załatwienia w zakładzie 72,3% robotników rozmawiało z kolegami z pracy (w tym 79,8% mężczyzn i 63,1% kobiet), a 59,0% z rodziną w domu (62,8% mężczyzn i 54,4% kobiet). Jak wynika z zestawu powyższych danych istotne problemy dotyczące życia i pracy robotników przenoszone są na grunt rodziny, stanowiąc przedmiot wspólnych rozważań. Kobiety o wiele rzadziej niż mężczyźni podejmowały ze swoimi współpracownikami rozmowy na temat spraw wymagających rozwiązania (różnica 16,7 punktów procentowych); różnice te zaznaczają się również, ale w mniejszym stopniu, w odniesieniu do rozmów prowadzonych w domu z członkami rodziny (różnica 8,4 punktów procentowych). Należy podkreślić, iż robotnicy - w odróżnieniu od robotnic - w większym odsetku podejmują dyskusje w gronie współpracowników na temat spraw wymagających rozwiązania. Przy tym współpracownicy częściej niż rodzina stanowią podstawową grupę odniesienia, w której się takie dyskusje prowadzi. Jest to potwierdzeniem tezy, zgodnie z którą kobiety przejawiają silniejszą tendencję do "przenoszenia" spraw rodzinnych na teren miejsca pracy, a spraw zakładowych na płaszczyznę życia rodzinnego. Tym samym stwarzają one warunki do wprowadzania swoich dzieci w problemy położenia społecznego robotników w Polsce.

Kobiety pytane, czy na zebraniach zakładowych mówi się o tym, czego potrzebują pracownicy, o wiele rzadziej niż mężczyźni wskazywały na taką sytuację (odpowiednio 48,7% kobiet i 72,7% mężczyzn); częściej niż mężczyźni mówili, iż po prostu nie mają zbyt dobrej orientacji, ponieważ nie zawsze uczęszczają na zebrania. W tym momencie w sposób wyraźny ujawnia się o wiele mniejsza aktywność kobiet i ich zainteresowanie tym, jakie działania o charakterze jednostkowym czy grupowym są podejmowane w celu rozwiązywania najważniejszych spraw pracowniczych.

3. Rola robotnic w rozwiązywaniu spraw zakładowych

Mniejsze zainteresowanie robotnic sprawami ogólnozakładowymi powoduje, iż kobiety również w mniejszym stopniu zorientowane są w charakterze działań, jakie podejmują robotnicy w zakładzie pracy, aby przyspieszyć lub w ogóle rozwiązać sprawy najbardziej dla nich istotne (zob. tab. 23).

T a b e l a 23

Działania, które podejmują robotnicy
w celu załatwienia spraw pracowniczych
w przemyśle papierniczym
(w %)

Wyszczególnienie odpowiedzi	Płeć respondentów	
	M N = 228	K N = 110
Nic nie robią, bo nic nie mogą zrobić	29,8	27,3
Chodzą do dyrekcji, zgłaszają wnioski na zebraniach	45,2	44,6
Nie wiem, trudno powiedzieć	7,2	14,3
Starają się dobrze, lepiej pracować	4,3	5,0
Wykonują niektóre prace w czynie społecznym	1,9	2,2

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Z tab. 23 wynika, iż różnice między kobietami a mężczyznami zaznaczają się przede wszystkim w braku wiedzy kobiet w omawianej kwestii (prawie dwukrotnie większa częstość wskazań typu "nie wiem" - 14,3%). Generalnie jednak robotnicy starają się, głównie na zebraniach zakładowych bądź bezpośrednio w dyrekcji, przyspieszać tok rozwiązywania spraw.

Wskazania na dobrą pracę lub pracę o charakterze społecznym (bez zapłaty), odnosiły się głównie do spraw związanych z chęcią uzyskiwania wyższych zarobków bądź też z realizacją programu budownictwa mieszkaniowego, np. mieszkania budowane z funduszy

zakładowych. Tym niemniej ponad 1/4 robotnic (27,3%) twierdziło, iż robotnicy nic nie robią w związku z realizacją podnoszonych spraw, ponieważ i tak nic nie mogą zrobić, nie mają po prostu możliwości podjęcia odpowiednich decyzji. W związku z tym, jak to podkreślało wiele kobiet, "robotnicy chodzą i narzekają", nie podejmując żadnych prób nacisku na administrację przemysłową poprzez instytucje i organizacje wyrażające interesy robotnicze (związki zawodowe, samorząd robotniczy, organizacja partyjna itp.).

Należy przypuszczać, iż brak w wypowiedziach robotnic znaczących wskazań na instytucjonalne formy wyrażania swoich potrzeb wiąże się ze zbyt zachowawczymi tendencjami tychże instytucji w minionym okresie - uwaga ta odnosi się głównie do związków zawodowych, które winny przecież reprezentować interesy swoich członków.

4. Sprawy istotne dla wszystkich robotników zatrudnionych w branży

Dostrzeganie problemów i spraw wymagających rozwiązania jest z pewnością o wiele trudniejsze, gdy dotyczą one całej branży, a nie macierzystego zakładu pracy. W związku z tym, rozmawiając z robotnikami pracującymi w przemyśle papierniczym, prosiłyśmy o wymienienie tylko jednej, najistotniejszej sprawy, która ich zdaniem winna być załatwiona.

Zestaw spraw wymienianych zarówno przez robotnice, jak i robotników wskazuje (zob. tab. 24), iż nie wiążą się one tak bezpośrednio, jak w przypadku macierzystego zakładu pracy, z sytuacją rodzinną pracowników. Na przykład wskazania na przydzielenie robotnikom większej liczby mieszkań były bardzo niskie i wynosiły wśród kobiet - 2,6%, a wśród mężczyzn - 7,4%.

Różnice bardzo wyraźnie występowały również w odpowiedziach, z których wynikał tak brak zainteresowań, jak i wyobrażeń na temat tego, czego najbardziej potrzebują robotnicy w całej branży. Uwaga ta odnosi się przede wszystkim do kobiet, które ponad dwukrotnie częściej niż mężczyźni twierdziły, iż trudno byłoby im taką najważniejszą sprawę wymienić (36,4% odpowiedzi wśród kobiet i 15,7% wśród mężczyzn). Tak więc, co trzecia ro-

robotnica nie mogła określić jakie są wspólne, istotne, wymagające rozwiązań sprawy dla wszystkich robotników branży, w której pracują.

Tak jak należało oczekiwać, biorąc pod uwagę poziom zarobków osiągniętych w przemyśle papierniczym, robotnica wśród spraw wymagających rozwiązania wymieniały przede wszystkim zarobki (prawie połowa wskazań wśród kobiet); analogiczna sytuacja dotyczyła rozkładu odpowiedzi wśród mężczyzn, którzy jednak jeszcze częściej podnosili sprawę zarobków.

T a b e l a 24

Najważniejsza sprawa do załatwienia dla robotników branży przemysłu papierniczego (w %)

Rodzaj sprawy	Płeć respondentów N = 338	
	M	K*
Nie wiem, trudno powiedzieć	15,7	36,4
Zarobki (w tym stawki, premie)	61,1	48,2
Fizyczne warunki pracy	5,8	11,8
Organizacja pracy	6,2	6,1
Ranga branży	6,6	2,1
Sytuacja socjalno-bytowa	4,9	3,1
Nie ma takiej sprawy	0,4	2,1

* Wielkości procentowe nie sumują się do 100,0 ze względu na fakt, iż nieliczni respondenci zdecydowanie opowiadali się za dwiema sprawami jednocześnie.

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Robotnice poruszały nie tylko sprawę zmiany stawek zaszeregowania, ale również większego ich zróżnicowania, czy też lepiej opracowanego i jednocześnie rozbudowanego systemu bodźców materialnego zainteresowania (premie, nagrody). Warto zaznaczyć, iż od sierpnia roku 1980 do sierpnia 1981 r. w przemyśle tym wpro-

wadzano dwie generalne zmiany systemu wynagradzania robotników, które w znacznym stopniu przyczyniły się do realizacji postulatów robotniczych. Poza zarobkami nie wskazywano na zbyt wiele spraw, które zdaniem robotnic można by było uznać za najważniejsze do rozwiązania. Wymieniono konieczność poprawy fizycznych warunków pracy (zwłaszcza stanu bhp), które w tym przemyśle ze względu na specyfikę produkcji decydują w znacznym stopniu nie tylko o zdrowiu, ale czasem i życiu pracowników. Sprawę tę podnosiły o wiele częściej kobiety niż mężczyźni.

Jako sprawę do rozwiązania wymieniano również konieczność poprawy organizacji pracy, zwłaszcza w odniesieniu do zwiększenia ilości i jakości dostarczanego surowca (który wpływa w sposób pośredni na kształtowanie się płac) oraz, co się z tym wiąże, jakości produkcji (brak różnic w częstości wskazań między kobietami i mężczyznami). Niektóre robotnice (aczkolwiek o wiele rzadziej niż mężczyźni) wskazywały na tak ogólną sprawę, jak podniesienie rangi branży, w której pracują - głównie przez przeprowadzenie modernizacji przedsiębiorstw i wprowadzenie karty papiernika (z wieloma przywilejami w niej zawartymi). Wśród spraw wskazywanych jako najważniejsze, na ostatnim miejscu (licząc średnią liczbę wskazań dla kobiet i mężczyzn łącznie) znalazły się postulaty dotyczące poprawy warunków socjalno-bytowych - rozbudowy urządzeń higieniczno-sanitarnych, bufetów i stołówek, zmian zasad ustalania zasiłków rodzinnych.

Na konieczność poprawy sfery socjalnej w zakładzie wskazywały przede wszystkim respondentki z zakładu, który w porównaniu z innymi zakładami branży posiadał dobrą i dużą stołówkę oraz kilka bufetów, nieźle zaopatrzonych w artykuły spożywcze.

Dochodzimy w tym miejscu do istotnego zagadnienia, a mianowicie do analizy wyobrażeń robotnic (i robotników w celach porównawczych) na temat tego, jakie instytucje i na jakim szczeblu winny rozwiązywać podnoszone sprawy. Rozkład odpowiedzi obrazuje tab. 25).

Robotnice uważały, iż sprawy przez nie podnoszone winny być rozwiązywane przede wszystkim przez samą administrację przedsiębiorstwa - zarówno dyrekcję, kierowników działów, oddziałów, jak i bezpośrednich przełożonych. Mężczyźni prawie dwukrotnie rzadziej (tylko 31,1% wskazań) uznawali, iż sprawy podnoszone przez nich, mogą rozwiązywać dyrekcje zakładów: jest to tym bar-

T a b e l a 25

Podmioty, które winny rozwiązywać najważniejsze sprawy
robotników branży papierniczej
(w %)

Nazwa instytucji	Płeć respondentów N = 338	
	K	M
Dyrekcje zakładów	58,7	31,1
Zjednoczenie	21,1	24,4
Ministerstwo	7,7	25,0
Władze państwowe	4,8	14,4
Robotnicy	6,7	0,6
Partia i związki zawodowe	1,0	4,5

$C_{kor} = 0,4$.

Ź r ó d ł o: Badania własne.

dziej interesujące, że mężczyźni rzadziej niż kobiety poruszali sprawę stawek płacowych, które z pewnością nie mogły być rozwiązane przez dyrekcję. Powracając do opinii robotnic należy stwierdzić, że im wyższy poziom hierarchii organizacyjnej, tym mniejsza liczba wskazań na poszczególne instytucje (tak np. na ministerstwo wskazało tylko 7,7% kobiet). W znikomym również stopniu wskazywano na organa państwowe (rząd, sejm) jako na instytucje, które winny rozwiązywać ww. problemy. Zastanawia fakt, iż robotnice prawie nie dostrzegały roli organizacji partyjnej i związków zawodowych w podejmowaniu działań na rzecz poprawy sytuacji pracy i życia robotników. Brak dostrzegania (tylko 1,0%) jakiegokolwiek bezpośredniego związku między własną sytuacją pracowniczą a funkcjonowaniem związków zawodowych - ówczesnego zawodowego reprezentanta robotników - jest tym bardziej zastanawiający, iż w pakiecie podnoszonych spraw znajdowały się przecież sprawy fizycznych i organizacyjnych warunków pracy oraz socjalno-bytowe.

Znikoma tylko część robotnic nie dostrzegła również zwią-

szych możliwości wpływu samych robotników tak jako pojedynczych jednostek, jak i samorządu robotniczego (6,7% wskazań) na rozwiązywanie istotnych dla nich spraw. Istnieje względna jednorodność kobiet i mężczyzn jedynie w odniesieniu do zjednoczenia. Natomiast mężczyźni o wiele częściej niż kobiety w rozwiązywaniu spraw uznanych przez nich za najważniejsze widzieli rolę ministerstwa, władz państwowych. Można by zatem powiedzieć, iż kobiety w większym stopniu niż mężczyźni oczekują, że przedsiębiorstwo przemysłowe rozwiązywać będzie sprawy pracownicze. Tak wyraźna preferencja zakładu pracy wynikać może nie tylko z przekonania o jego dużych możliwościach (również decyzyjnych), ale również z braku rozeznania w podziale kompetencji związanych z funkcjonowaniem gospodarki narodowej.

Aczkolwiek nie można było ustalić statystycznej zależności między wskazaniami na konkretne instytucje i organizacje a stażem pracy zawodowej, tym niemniej rozkład częstości wskazań dostarcza również interesujących informacji. Tak np. kobiety o stażu pracy zawodowej nie dłuższym niż 8 lat aż w 66,7% wskazywały na administrację zakładową, jako tę instytucję, która winna rozwiązywać przedstawiane sprawy. Robotnice o stażu do 8 lat nie mówiły w ogóle o robotnikach i samorządzie robotniczym. Z kolei robotnice o najdłuższym stażu pracy (powyżej 23 lat) w znacznie mniejszym stopniu przywiązywały znaczenie do roli i powinności zakładu pracy, jako głównego podmiotu rozwiązywania spraw pracowniczych (tylko 33,8% wskazań). Robotnice te najczęściej wskazywały na władze państwowe (16,3%), szczególnie zaś na posłów, którzy ich zdaniem winni podnosić istotne sprawy robotnicze w sejmie.

Drugą, obok płci, zmienną wyraźnie różnicującą rozkład odpowiedzi w poruszonym zagadnieniu, stanowi wykształcenie ($C_{kor} = 0,4$ - zob. tab. 26).

Z rozkładu odpowiedzi w tab. 26 widać wyraźnie, iż liczba wskazań na dyrekcje zakładów jako podmioty, które same winny załatwiać sprawy podnoszone przez robotników, maleje w miarę wzrostu wykształcenia, wyraźną granicą jest wykształcenie zasadnicze zawodowe. Z kolei osoby z wykształceniem średnim ogólnym, w najwyższym stopniu za główny podmiot w rozwiązywaniu spraw pracowniczych uważają zjednoczenia (33,3% wskazań wobec 17,0% wśród osób z wykształceniem nie wyższym niż podstawowe).

T a b e l a 26

Podmioty, które winny rozwiązywać najważniejsze sprawy
robotników branży papierniczej
(według wykształcenia - w %)

Nazwa instytucji	Poziom i charakter wykształcenia			
	podstawowe (nieukoń- czone i u- kończone)	zasadnicze zawodowe (nieukoń- czone i u- kończone)	średnie zawodowe (nieukoń- czone i u- kończone)	średnie ogólno- kształcące (nieukoń- czone i u- kończone)
Dyrekcja zakładów	53,5	40,7	20,3	20,0
Zjednoczenie	17,0	32,0	22,0	33,3.
Ministerstwo	9,3	16,1	40,7	26,7
Władze państwowe	13,2	4,9	15,3	6,7
Robotnicy	2,3	3,7	-	13,3
Partia i związki zawodowe	4,7	2,5	1,7	-

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Ministerstwo i instytucje państwowe preferowane są we wskaza-
niach przede wszystkim robotników z wykształceniem średnim zawo-
dowym (odpowiednio 40,7% oraz 15,3%).

Warto w tym miejscu podkreślić, że stosunkowo wysoki odsetek
wskazań na organa władzy państwowej pochodził również od osób z
wykształceniem nie wyższym niż podstawowe (13,2%). Osoby te naj-
częściej, w porównaniu z innymi kategoriami wykształcenia, pod-
nosiły rolę partii i związków zawodowych. Znaczącą rolę samorzą-
du i samych robotników w rozwiązywaniu spraw pracowniczych wi-
dzieli w najwyższym stopniu robotnicy z wykształceniem średnim
ogólnym (13,3% wskazań).

Generalnie można by powiedzieć, iż instytucjonalny poziom
możliwych do rozwiązania spraw, uznanych przez robotników za
najważniejsze w całej branży badanego przemysłu, oceniany był
różnie w zależności od wykształcenia robotników. Dla robotni-
ków o najniższym poziomie wykształcenia instytucją rozwiązującą
takie problemy było przede wszystkim samo przedsiębiorstwo, pra-

cownicy z wykształceniem zasadniczym wskazywali głównie na przedsiębiorstwo i zjednoczenie, ci o wykształceniu średnim zawodowym - głównie ministerstwo i w równym prawie stopniu zjednoczenie i przedsiębiorstwo, średnim ogólnym - zjednoczenie i ministerstwo przy znaczącym udziale przedsiębiorstw i samych robotników bądź ich reprezentacji.

5. Sprawy istotne dla wszystkich robotników w Polsce

Na wstępie należy zaznaczyć, iż tak jak w przypadku pytań o sprawy istotne w macierzystym zakładzie pracy oraz w całej branży, tak i tutaj pytanie miało charakter otwarty (nie było skategoryzowane w postaci kafeterii). Robotnicy wymieniając sprawy istotne dla robotników w całej Polsce, wskazywali nie tylko na różnice w skali ich występowania (w zakładzie pracy i w ogóle), ale również w wielu przypadkach na ich nieco inny charakter (zob. tab. 27).

T a b e l a 27

Najważniejsza sprawa do załatwienia dla robotników
w całej Polsce w przemyśle papierniczym
(w %)

Rodzaj sprawy	Płeć respondentów N = 338	
	M	K
Nie wiem, trudno powiedzieć	11,6	16,4
Zarobki	35,1	28,9
Sytuacja rynkowa	29,8	33,9
Mieszkania	22,3	15,9
Fizyczne warunki pracy	7,0	3,1
Poprawa warunków życia	5,4	6,7
Organizacja pracy	2,8	5,0
Większy stopień egalitaryzmu społecznego	5,8	3,6
Czas wolny	2,5	3,6

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Tak jak i poprzednio, na pierwszym miejscu (biorąc pod uwagę częstość wskazań) kobiety wymieniały kwestie podniesienia płac (28,7%), w tym stawki zaszeregowania, ujednolicenie stawek płacowych dla tych samych kategorii zawodowych, ale pracujących w różnych branżach. W ogólnej liczbie, udział wskazań na sprawy płacowe był niższy niż w przypadku sytuacji w samej branży papierniczej (48,2%). Mężczyźni również i w tym przypadku częściej niż kobiety podnosili tę sprawę (35,1%), jest to jednak wskaźnik prawie dwukrotnie mniejszy niż w przypadku spraw najważniejszych dla robotników w branży.

Druża grupa problemów, uznana przez kobiety za najważniejsze dla wszystkich robotników, a nie podnoszona poprzednio, dotyczyła sytuacji rynkowej w Polsce. Na sprawy te zwracała uwagę co 3 kobieta i prawie co 3 mężczyzna (29,8% wskazań wśród tej kategorii). Robotnicy mówili nie tylko w sposób ogólny o poprawie zaopatrzenia w artykuły spożywcze, zwłaszcza mięsne (sprawa podnoszona głównie przez osoby zatrudnione w małym ośrodku przemysłowym), ale również o obniżeniu cen niektórych podstawowych artykułów żywnościowych.

Trzecia zasadnicza sprawa dotyczyła poprawy sytuacji mieszkaniowej robotników (14,9% wśród kobiet i 22,3% wśród mężczyzn).

Mówiąc o sprawach zarobków, robotnice często podkreślały, iż chodzi o takie zarobki, które by mogły zapewnić godziwą egzystencję, zaś w odniesieniu do spraw mieszkaniowych mówiono głównie o mieszkaniach dla młodych małżeństw. Wydaje się, iż wypowiedzi odnoszące się do grupy 3 najważniejszych spraw (zarobki, zaopatrzenie i mieszkania) stanowią dobrą ich egzemplifikację. Stwierdzano m. in., że taką sprawą jest: "podwyższenie zarobków, aby można było utrzymać rodzinę", "aby zarobki dobre były i dać młodym małżeństwom chociaż jednego własnego pokoju", "poprawa zaopatrzenia, wysokie są ceny produktów i nie zawsze wystarcza młodemu małżeństwu z dziećmi", "rozwiązać sprawę żywności, aby nie było tej tragedii", "zaopatrzenie - chociaż ja tego nie odczuwam bo żona pracuje w sklepie".

Te trzy grupy spraw, aczkolwiek najczęściej podnoszone zarówno przez robotników, jak i robotnice, nie wyczerpywały całej ich listy. Kobiety wskazywały również na poprawę warunków życia (w wielu jego wymiarach), organizację pracy w zakładzie, zwłaszcza stwarzającą warunki lepszego łączenia pracy zawodowej z ży-

ciem rodzinnym, sprawy czasu wolnego (więcej dni wolnych od pracy, łatwiejszy dostęp do wczasów, rozbudowa instytucji spędzania czasu wolnego, większa liczba zabaw, festynów, wycieczek), zwiększanie stopnia egalitaryzmu społecznego i fizycznych warunków pracy (zwłaszcza bhp).

Z kolei mężczyźni częściej wskazywali na sprawy dotyczące fizycznych warunków pracy oraz egalitaryzmu społecznego. Bliższego wyjaśnienia wymaga sprawa, którą określono jako problemy egalitaryzmu społecznego. Chodzi tutaj o jego dość fragmentaryczne ujęcie, wyrażające się w odczuwaniu pewnego dystansu społecznego między robotnikami a pracownikami umysłowymi. Tak więc robotnicy (częściej mężczyźni niż kobiety) twierdzili, iż sprawą do załatwienia jest zmiana stosunku pracowników umysłowych do robotników ("aby zaczęli nas traktować jako równych sobie"), zaniejszenie różnic między tymi dwiema kategoriami (w dostępie do różnych dóbr, w warunkach pracy, wypoczynku), ale również wyrównanie warunków socjalno-bytowych wszystkich robotników. Można było również spotkać wypowiedzi, zgodnie z którymi winno się w Polsce w większym stopniu stosować akceptowane zasady równości społecznej. Niektóre robotnice, aczkolwiek nieliczne, twierdziły, iż taką najważniejszą sprawą jest "zrównanie zarobków wszystkich robotników: jeżeli ma być u nas ustrój socjalistyczny to powinna panować równość ludzi".

Kobiety wskazywały niekiedy na konieczność obniżenia wieku emerytalnego, wprowadzenie zasady bezpłatnego otrzymywania lekarstw, podniesienie rangi związków zawodowych, zapewnienie wszystkim miejsc pracy. Zastanawiające jest, iż w odniesieniu do spraw dotyczących wszystkich robotników w Polsce otrzymano mniejszą liczbę wskazań typu "nie wiem, trudno powiedzieć" niż w przypadku spraw typowych dla badanej branży. Być może, mówiąc o sprawach wszystkich robotników, respondenci w znacznym stopniu mówili w ogóle o problemach życia Polek, nie tylko robotników (mieszkania, zaopatrzenie). W niewielkim tylko odsetku robotnice mówiły, iż w ogóle nie ma żadnej sprawy wymagającej rozwiązania (2,1% wskazań wśród kobiet i 1,7% wśród mężczyzn), mówiono np.: "ja nie widzę, aby były jakieś problemy, nie jest tak źle, abyśmy musieli narzekać". Należy przypuszczać, iż ci robotnicy reprezentują bardzo niską skalę wymagań dotyczącą pracy i życia.

Jednocześnie jednak stwierdzono, stosując metody statystycz-

ne (współczynnik kontyngencji C_{kor}), iż istnieje wysoka zależność ($C_{kor} = 0,6$) między rodzajem niektórych spraw uznanych za ważne do załatwienia w macierzystym zakładzie a sprawami ważnymi dla wszystkich robotników w Polsce.

Stwierdzono występowanie kategorii robotnic nie dostrzegających żadnych istotnych spraw robotniczych do załatwienia zarówno w zakładzie, jak i w skali ogólnopolskiej. Z kolei wśród robotnic poruszających sprawę mieszkań, aż 40,4% wskazywało na nią w odniesieniu do perspektywy ogólnopolskiej. Podobnie wyglądał układ odpowiedzi dotyczących spraw zarobków, warunków i organizacji pracy. Można by zatem mówić o swego rodzaju projekcji niektórych własnych, zakładowych oczekiwań na grunt oczekiwań związanych ze sprawami wszystkich robotników.

Istotnym problemem, jaki się pojawia w związku z dostrzeganiem takich, a nie innych spraw, jest ocena charakteru trudności, które opóźniają bądź uniemożliwiają ich rozwiązanie. Analiza materiału badawczego dostarcza informacji, iż robotnice operują szeroką skalą przyczyn, które według nich stanowią przeszkodę w rozwiązywaniu spraw robotniczych w Polsce (ogółem wymieniono 21 bardzo różnorodnych trudności). Podzielono je na dwie zasadnicze grupy: trudności związane z funkcjonowaniem instytucji państwowych oraz gospodarczych.

Na początku należałoby zaznaczyć, iż kobiety w bardzo wysokim odsetku (38,4% wskazań, u mężczyzn 24,8%) stwierdzały, iż nie wiedzą, nie mają zdania na temat tego, na czym polegają trudności w rozwiązywaniu wymienionych spraw (zob. tab. 28). Zdecydowana większość odpowiedzi koncentrowała się wokół spraw związanych z funkcjonowaniem gospodarki, przy czym nie zaobserwowano znaczących różnic statystycznych w rozkładzie odpowiedzi między kobietami i mężczyznami. Biorąc pod uwagę trudności tkwiące w sferze ekonomicznej, ograniczające możliwość załatwienia spraw robotniczych uznanych za najważniejsze, robotnice wymieniały przede wszystkim trudną sytuację ekonomiczną kraju, w tym brak odpowiednich funduszy na podwyżkę płac, złą organizację pracy w zakładach prowadzącą do niskiej wydajności, złe zasady gospodarowania dyrekcją i wyższych instytucji gospodarczych (np. zbyt duża liczba eksperymentów gospodarczych), złe funkcjonowanie administracji państwowej, zbyt duże nakłady inwestycyjne i produkcja eksportowa, niewykonywanie planów produkcyjnych, zjawiska

T a b e l a 28

Charakter trudności
ograniczający załatwianie spraw robotniczych
w przemyśle papierniczym
(w %)

Charakter trudności	Płeć respondentów N = 338	
	M	K
Trudności związane z funkcjonowaniem gospodarki	69,4	73,9
Trudności związane z funkcjonowaniem administracji państwowej	29,3	28,2
Inne trudności	4,1	4,0
Nie wiem, trudno powiedzieć	24,8	38,4

Ź r ó d ł o: Badania własne.

protekcjonizmu na szczeblu ministerialnym, niski wzrost produkcji. Jak wynika z powyższego wyliczenia lista trudności natury gospodarczej, wymieniona w 1978 r. przez robotnice i robotników jest stosunkowo długa i dość różnorodna. Tytułem egemplifikacji przytoczyć można następujące wypowiedzi: "długi zaciągnięte na inwestycje są duże (Huta Katowice) a trzeba je spłacać", "nie wykonuje się planów w zakładach", "nie mamy zbyt sprawnej organizacji w zakładach, gdyby to było lepsze, to lepiej by się pracowało, lepiej zarabiałoby i lepiej żyło", "zbyt dużo artykułów eksportuje się za granicę", "brak pieniędzy, złe funkcjonowanie administracji, za dużo mają ci przy korycie".

Dość szczególne miejsce w sferze trudności o charakterze ekonomicznym stanowią kłopoty związane z realizacją potrzeb mieszkaniowych robotników. Robotnice mówiły nie tylko o tych, związanych z brakiem materiałów i surowców w przemyśle budownictwa mieszkaniowego, ale i o problemie złej organizacji pracy, ujemnych, kumulujących się konsekwencjach niskiego tempa w budownictwie w latach poprzednich, niekorzystnej (w tym względzie) strukturze demograficznej (duża liczba młodych małżeństw), a nawet fakcie odpływu ludności wiejskiej do miasta ("bo wszyscy uciekają do miasta i nie można nastarczyć z budowaniem").

Druga grupa trudności była związana - mówiąc ogólnie - z

funkcjonowaniem administracji państwowej. Mimo że tego typu trudności wymieniono o wiele rzadziej, to jednak bardzo wyraźna była surowość ocen pod adresem władz państwowych. Wskazywano przede wszystkim na to, iż występuje: wyraźny brak troski ze strony władz rządowych o sprawy robotnicze, w ogóle złe zasady sprawowania władzy, brak jest możliwości i chęci częstszego ingerowania w politykę rolną, ma miejsce nieliczenie się ze zdaniem i dążeniami robotników, niesprawiedliwe są proporcje w podziale dochodu narodowego - robotnicy określali to w sposób bardzo lapidarny - iż są tacy co "nie pracują a zarabiają". Typowe odpowiedzi w odniesieniu do tej grupy trudności to: "rząd źle rządzi", "nie ma trudności, tylko nie ma się tym kto zająć", "to zależy od tych co siedzą na górze, rządzą i pilnują, szary robotnik jest zawsze na końcu", "jak nasz rząd i partia kieruje, tak żyjemy", "nasz kraj prowadzi złą politykę, rolnictwo nasze upada, ci co rządzą powinni się tym zająć", "rząd nie chce nic zrobić w tym kierunku".

Wśród trzeciej grupy trudności, które określono mianem "inne" wskazywano przede wszystkim na związki zawodowe, których złą pracę często określano w kategoriach niemocy bądź też traktowano je jako przedłużenie administracji przemysłowej. Jedna z robotnic mówiła w ten sposób: "trudności te powinna załatwić rada zakładowa, ale wynikają one z tego, że rada zakładowa popiera dyrektora, a nie robotników". Mówiono również o braku siły roboczej na rynku pracy, niskich kwalifikacjach pracowników, złej pracy niektórych robotników. Ciekawym jest również fakt, że w wypowiedziach robotnic pojawiały się opinie, iż trudności związane z załatwianiem żywotnych spraw robotników w Polsce tkwią także w odpływie ludności wiejskiej do miasta i obniżanej przez to produkcji rolnej: "zbyt mało ludzi pracuje na wsi, w PGR, dużo młodych ucieka ze wsi do miasta", "bo nie chce się ludziom robić w polu, uciekają do miasta". Tego typu odpowiedzi padały tylko przy wskazaniach na złe zaopatrzenie rynku w artykuły spożywcze. Trudno w tym miejscu podejmować próbę oceny odnosząc się do trafności wskazywanych trudności: posiadana wiedza na ich temat przeplata się z potoczną obserwacją, określonymi stereotypami czy też domniemaniami. Tym niemniej większość wskazanych trudności posiadało swój obiektywny wymiar, potwierdzony w dwa lata później, w 1980 r.

ZAKOŃCZENIE

Dwie podstawowe role - rodzinna i pracownicza - wypełniają życie kobiet, niezależnie od ich przynależności klasowej.

W życiu robotnic ciężka praca, wykonywana niekiedy w nie-sprzyjających, uciążliwych warunkach, na dwie, a czasami na trzy zmiany, także w nocy i dodane do tego niskie zarobki, powodują, że rola pracownicza ogranicza się w zasadzie do wypełniania obowiązków narzuconych organizacją i dyscypliną pracy.

Rola pracownicza jest jedną z ról jakie pełnią robotnice w socjalistycznym, państwowym przedsiębiorstwie, mianowicie - są robotnicami najemnymi. Jako kobiety preferują pracę raczej łatwą, co nie oznacza, że lekką. Praca w przemyśle celulozowo-papierniczym i włókienniczym jest ciężka. Robotnice oczekują wobec tego od swoich zwierzchników zrozumienia i przychylności dla swojej sytuacji i problemów, tolerancyjnego spojrzenia na absencję, a niekiedy na obniżoną jakość i ilość produkcji.

Zainteresowanie kobiet - robotnic sprawami zakładu pracy koncentruje się wokół zarobków i organizacji pracy, która umożliwia podniesienie pensji, niekoniecznie przy równoczesnym wzroście wydajności w rezultacie własnego wysiłku, własnej pomysłowości. Rola współgospodarza zakładu w zasadzie nie jest przez kobiety realizowana, choć deklarują one chęć uczestniczenia w podejmowaniu decyzji. Brak wpływu na decyzje podejmowane w zakładzie pracy warunkowany był nie tylko faktycznym statusem organów samorządowych w przedsiębiorstwach w końcu lat siedemdziesiątych. Istotny wpływ wywiera tutaj i dzisiaj niska samoocena własnej roli pracowniczej i umiejętności merytorycznych, zaabsorbowanie rolami pozazawodowymi. Dość tradycyjnie postrzegają kobiety również zasadność "wyřeczania", w ich mniemaniu, administracji przemysłowej w pełnieniu funkcji decyzyjnych. Nie bez znaczenia jest wyraźne werbalizowane poczucie deprivacji ponoszonej przez kobiety w trakcie wykonywania pracy fizycznej. Kobiety o-

powiadające się za koniecznością rozszerzania stopnia podmiotowości robotników w procesie pracy widzą przede wszystkim konieczność rozwijania demokratycznego stylu kierowania, na plan dalszy odsuwając instytucjonalną płaszczyznę gwarantującą im ową podmiotowość.

Mimo trudnych warunków w zakładzie, robotnice były w znacznej większości zadowolone z pracy, w każdym razie nie porzucały jej (nawet w sytuacji, gdy w sali produkcyjnej śmierdziały jakieś ulatniające się substancje). Szczególnie zadowolone były osoby, które uzyskały awans płacowy, gdy ich zarobki były wyższe od średnich w zakładzie lub w całym przemyśle. Zadowolone z pracy były także robotnice, których jedynym źródłem dochodu lub utrzymania były pieniądze zarobione w zakładzie (np. kobiety samotne).

Zadowolenie z pracy łączy się ściśle z akceptacją swej pozycji społeczno-zawodowej, miejsca w strukturze klasowej społeczeństwa. I jakkolwiek połowa robotnic uważała, że robotnikiem zostaje się z wyboru, to jednak znaczna część sądziła, że jest to rezultat sytuacji, w której ludzie nie mieli warunków intelektualnych i materialnych, aby się uczyć, więc musieli z o s t a ć r o b o t n i k a m i. Kobiety określały robotnika, jako człowieka ciężkiej fizycznej pracy, bez wykształcenia. Obowiązkiem robotnika jest wypełnianie zadań produkcyjnych, ponieważ zadania organizatorskie i decyzyjne należą do obowiązków administracji i kadry technicznej.

Część robotnic, realizując rolę współgospodarza, ograniczała się do zgłaszania uwag na naradach, zebraniach lub do przynależności do organizacji społecznych, zawodowych i politycznych. W roku 1978 robotnice nie wyrażały niezadowolenia z faktu nie uczestniczenia w zarządzaniu zakładem. Część z nich nie robiła tego, bo nie chciała, nawet jeżeli mogłyby przy tym wyrażać swe opinie.

Na podstawie zebranych materiałów można wnioskować, że robotnice nie angażowały w pracy pełni sił fizycznych, nie koncentrowały uwagi na problemach zakładu, stanowiły tym samym bierną masę pracowniczą. Najważniejsze sprawy, interesujące robotnice, to płace, zaopatrzenie rynku, taka organizacja pracy, aby było możliwe łączenie zadań produkcyjnych z obowiązkami domowymi.

Dru ga ro la ko bi et - ro dz in na - rea li zo wa na by ła prze z ro-

botnice - podobnie jak przez kobiety należące do innych kategorii zawodowych i warstw społecznych - na kilku płaszczyznach.

Wprawdzie w naszych badaniach nie podjęliśmy problemu budżetu czasu, ale z dużej liczby opublikowanych prac wiadomo, że czas poświęcony domowi przez kobiety pracujące jest krótszy niż przez te, które nie pracują. A mimo to zajęcia domowe kobiet pracujących były tak absorbujące, że nie miały one czasu na inne zajęcia, szczególnie na odpoczynek. Rola rodzinna realizowana była wobec dzieci. Wychowanie dzieci - polegające na działaniach opiekuńczych - "wmontowane" było częściowo w gospodarstwo domowe, a częściowo z niego wyodrębnione. Wychowanie polegało na rozmowach z dziećmi o ich problemach szkolnych, pilnowaniu ich nauki, kontaktach ze szkołą, organizowaniu czasu pozaszkolnego. Odbywało się też w sposób spontaniczny, gdy dzieci były uczestnikami rozmów rodziców lub innych osób dorosłych. Dzieci poza tym obserwowały zachowania i postawy rodziców wobec pracy oraz innych problemów społecznych.

Rola rodzinna w odniesieniu do współmałżonków, jak wynika z innych naszych badań, nie stanowiła specjalnej troski kobiet, chyba że zaistniały sytuacje krytyczne w pożyciu między małżonkami. W realizacji roli rodzinnej upatrujemy wiele ważnych elementów dla kształtowania postaw klasowych następnych pokoleń. Decyduje o tym nie tylko wiedza o pracy i związanych z nią problemach, ale także patriotyzm, akceptacja socjalizmu, kształtowanie światopoglądu itd.

Robotnice wiele uwagi poświęcały swoim dzieciom. Były dla nich wyrozumiałe i często bardziej łagodne niż byli dla nich ich rodzice. Stosunki z dziećmi były partnerskie, rodzice liczyli się ze zdaniem dzieci. Starali się zapewnić potomkom dobre dzieciństwo, zaspokoić ich potrzeby materialne i emocjonalne, chcieli aby dzieci miały lepsze i łatwiejsze życie także w przyszłości, po opuszczeniu domów rodzinnych. Robotnice były przekonane, że lepiej żyje się ludziom wykształconym i dlatego ich życzeniem było, aby dzieci uzyskały wykształcenie wyższe aniżeli one same posiadają, wybierały dla dzieci zawody nierobotnicze. Wykształcenie było wartością uznaną i pożądaną w tym środowisku.

Robotnice swoje zadania klasowe realizują na dwóch płaszczyznach. Przede wszystkim są członkami klasy robotniczej przez udział w procesie produkcji, miejsce w społecznej organizacji

pracy i z drugiej strony, poprzez udział (jakże skromny) w podziale bogactwa narodowego. Codzienny kontakt ze społecznym środowiskiem zakładu, z jego problemami produkcyjnymi i politycznymi ma wpływ na kształtowanie ich własnych postaw i opinii. Młode kobiety, podejmując pracę w fabryce, stają się częścią kolektywu, przyjmują obowiązki, ale i uzyskują prawa pracownicze, socjalne i polityczne. Czy kobiety realizują rolę klasy panującej? Bezpośrednio nie. Znacznie częściej rolę tę realizują mężczyźni. Mężczyźni aktywnie walczą o swe prawa, o należne im miejsce.

Wszystkie powojenne kryzysy i historia klasy robotniczej wskazują, że jeżeli kobiety uczestniczą w walce swej klasy, to ograniczają się do walki na płaszczyźnie ekonomicznej. Walkę tę podejmują lub włączają się w nią w sytuacji zdeterminowania, pod naciskiem moralnym albo politycznym. Najbardziej spektakularny udział kobiet w walce ekonomicznej miał miejsce już po zebraniu materiałów do opracowania, w lecie 1981 r. w czasie tzw. manifestacji głodowych w Łodzi⁴⁷.

"Manifestacje głodowe" nie były zorganizowane przez kobiety. Stanowiły one w nich tylko "masę wypełniającą". Być może, że wiele uczestniczek pochodów, manifestacji zdawało sobie sprawę z kontekstu sytuacyjnego, wiedziały dobrze, że nie ma głodu, ale uczestniczyły w walce politycznej na płaszczyźnie ekonomicznej. Nie tylko w roku 1981 kobiety były przedmiotem manipulacji. Manipulowano nimi wcześniej - także w partii, w związkach zawodowych, w samorządach pracowniczych. W "Solidarności" też wyznaczono kobietom rolę drugoplanową. Nie były przewodniczącymi zarządów, regionów, nie uczestniczyły w komisji krajowej, choć np. w Łodzi stanowiły wysoki odsetek. Mężczyźni chętnie przy pomocy kobiet realizują cele polityczne, ale niezbyt chętnie dzielą się władzą i ewentualnymi sukcesami. Kobiety są dystansowane przez nich w realizacji przewodniej siły swojej klasy.

Robotnice swoją rolę klasową realizują przede wszystkim jako kreatorki następnych pokoleń klasy, choć ich pozycja w tej dziedzinie nie daje się jednoznacznie ocenić.

⁴⁷ S. Dziecielska-Machnikowska, G. Matusezak, 14 łódzkich miesięcy (praca złożona do druku - maszynopis w posiadaniu autorów).

W założeniach badawczych przyjęliśmy tezę, że kobiety nie stanowią aktywnej części klasy robotniczej, że przez swój bezwład opóźniają jej rozwój. Hipotezę tę można jednak odnosić tylko do jednej płaszczyzny ich roli klasowej - produkcji i działalności politycznej. W kształtowaniu świadomości społecznej i klasowej swych dzieci odgrywają bowiem rolę pierwszoplanową - jest to podstawowa płaszczyzna ich aktywności.

Czy jednak wnoszą do świadomości swych dzieci wartości postępowe, czy przygotowują je do roli członków klasy w systemie socjalistycznym? Na podstawie zebranych materiałów nie można dać jednoznacznej odpowiedzi. Należy jednak zwrócić uwagę, że jeżeli robotnice nie realizują ideału, to nie tylko one są za taki stan rzeczy odpowiedzialne. Kobiety w klasie robotniczej stanowią ok. 40%, zatem siłą decydującą, przygotowującą dlań rolę i tworzącą zręby codzienności, teraźniejszości i przyszłości są mężczyźni.

Podjęliśmy badania na temat roli kobiet w klasie robotniczej zamierzaliśmy kontynuować te badania, aby zebrać materiał dający podstawę do weryfikacji wszystkich hipotez roboczych. Kiedy jednak w roku 1980 zaistniały nowe problemy badawcze, odłożyliśmy nasze plany, podejmując badania nad strajkami, konfliktami, kryzysem, które zaowocowały nowymi pracami. Problematyka kobiet przeszła na plan dalszy, nawet w opracowaniu zebranego materiału, i z tego powodu dopiero w drugiej połowie 1982 r. przygotowaliśmy to opracowanie, ograniczając się do zreferowania i takiego przedstawienia materiałów, aby stały się podstawą dla dalszych badań i mogły być wykorzystane w opracowaniu innych tematów.

SUMMARY

The present study deals with the question of the role of women in the development of the working class, a role performed in the occupational field as well as in the family.

The studied population consisted of women workers (employed in the textile and paper-making industries) with at least one child under 16 years of age. For comparative reasons the study comprised also men workers.

The main thesis subjected to verification referred to the low occupational activity and high family activity which renders women a relatively inactive though not quite passive segment of the working class.

In particular the study concentrated on such problems as: opinion and aspirations of women workers towards their own children (with special regard to education and future occupation), the appraisal of the position and the role of the woman in the family and in the working milieu, attitudes towards ideology, the factory and the job, a projection of the ideal features of superiors and co-workers, the appraisal of the workers' living conditions in Poland, the type and character of postulates referring to work.

Women workers constitute over 1/3 of the working class but as wives and mothers they influence the class as a whole. In the process of socialization women pass their ideological (including world-view), political and occupational attitudes on to their children and thereby fulfill an important class-creating role. The content of these attitudes presented by women workers in the course of a sociological study is therefore not insignificant.

Women differ from men in their attitude towards work in the economic, technical and ideological sense. The contemporary man - a husband, a father - follows a model of an out-of-house worker. For the woman there is a model of a combined occupational and family role.

It may be inferred from the collected material that women workers concentrate on their work less than men. They are interested mainly in: salaries, consumer goods supplies and in such an organization of work which enables them to combine the job with housework.

The other role of women - fulfilled in the family - is realized on several levels including their relation to the spouse and children to whom women devote much attention. The class-creating role of women workers is realized mainly through their participation in the process of production, the social organization of work and the division of social wealth. Generally, their class role is fulfilled through the creation of future generations of the class. This, however, can hardly be estimated.

